

УДК 316.34

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
КАТЕГОРИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ**

Трубин А. И.,

*Уральский государственный
университет путей сообщения, магистр*

г. Екатеринбург, Россия

[*andr45@bk.ru*](mailto:andr45@bk.ru)

**JOB SATISFACTION AS AN ECONOMIC CATEGORY IN THE
MODERN THEORY AND PRACTICE**

Trubin A.

Ural

*State University of
Railway Transport,*

magister

Yekaterinburg, Russia

[*andr45@bk.ru*](mailto:andr45@bk.ru)

АННОТАЦИЯ

Удовлетворенность персонала – один из ключевых факторов, позволяющих организации выжить и быть успешной. Необходимо постоянно оценивать уровень удовлетворенности с помощью различных методик. Это дает возможность вовремя реагировать на все изменения в поведении сотрудников и разрабатывать программы повышения удовлетворенности, позволяющие удержать лучших сотрудников и сделать организацию прибыльной. Это подтверждается результатами исследования, в соответствии с которыми повышение уровня удовлетворенности повышает уровень рентабельности организации. В статье анализируются результаты

исследования уровня удовлетворенности работников транспортного предприятия различными факторами производственной среды.

ABSTRACT

employee Satisfaction is one of the key factors that allow organizations to survive and be successful. You have to constantly evaluate the level of satisfaction with various techniques. This gives you the ability to react to changes in the behavior of employees and develop programs to improve satisfaction in order to retain the best employees and make the organization profitable. This is confirmed by the results of the study, according to which increasing the level of satisfaction increases the level of profitability of the organization. The article analyzes the results of a study of satisfaction level of employees of transport enterprises of various factors of production environment.

Ключевые слова: Удовлетворенность трудом, факторные оценки удовлетворенности, эффективность, текучесть кадров, производительность труда.

Key words: job Satisfaction, factor of satisfaction scores, efficiency, staff turnover, productivity.

В рамках поиска пути повышения уровня удовлетворенности персонала нами было проведено исследование в одной из компаний, работающей в Свердловской области в сфере транспорта. В качестве методов исследования уровня удовлетворенности персонала использовались анализ документов и социологический опрос работников. Это позволило провести диагностику удовлетворенности трудом работников и выявить проблемные зоны в компании.

Единого определения удовлетворенности работой нет в силу сложности данного явления, его многозначности и разнообразных подходов к его изучению. Под удовлетворенностью в настоящем исследовании понимается осознание работником, что компания, в которой он работает, в

целом устраивает его, он доволен определенными условиями труда (например, зарплатой, графиком) и склонен продолжать здесь трудиться [1]. Высокий уровень удовлетворенности работой в компании влечет за собой снижение показателей текучести персонала, уменьшение числа прогулов и дисциплинарных нарушений, улучшение нравственного и физического здоровья; работники реже страдают от производственного травматизма, быстрее овладевают необходимыми навыками, проявляют большую склонность к сотрудничеству, чаще помогают сослуживцам и клиентам. [2]. Удовлетворенность персонала полноправно стала рассматриваться как экономическая категория, в научных кругах сложился особый термин – «экономика счастья».

На общую удовлетворенность персонала трудом влияет множество факторов производственной среды, но степень воздействия различных факторов сильно варьируется в зависимости от демографических, профессиональных, квалификационных и некоторых других характеристик отдельных сотрудников и категорий персонала [4]. Именно поэтому в ходе исследования нами была разработана группа из 23 факторов удовлетворенности (см. табл.1).

Таблица 1 – Факторы удовлетворенности персонала

Факторы удовлетворенности	
Постоянная часть зарплаты (должностной оклад, надбавки)	Возможность профессионального и личного роста
Льготы, социальный пакет	Содержание работы, ее разнообразие, возможность творчества и самовыражения
Социально-психологический климат в коллективе, межличностные отношения	Переменная часть зарплаты, зависящая от результата труда; возможность не получать, а зарабатывать
Стиль управления, принятый в компании	Признание со стороны руководителей и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы, почетные звания и др.)
Условия труда, техническая оснащенность рабочего места	Личная ответственность за результаты работы
Стабильность положения компании	Работа в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми

Режим труда и отдыха (график, выходные, отпуск)	Занимаемая должность, статус в организации
Самостоятельность в работе, возможность принимать решения при выполнении работы, объем полномочий	Возможность продвижения по службе, карьерный рост
Корпоративные мероприятия, праздники, традиции, спорт	Атмосфера здоровой конкурентности в коллективе
Полное и своевременное информирование о планах менеджмента, текущей ситуации на предприятии, направлениях развития	Организация труда на предприятии
Участие в обсуждении и принятии управленческих решений	Корпоративная культура, общепринятые ценности, правила и нормы поведения в организации
Имидж и репутация предприятия, престижность работы на нем	

Исследование проводилось в марте – апреле 2016 года на одном из транспортных предприятий г. Екатеринбурга. Всего было опрошено 35 работников. Сотрудники были разбиты на две категории персонала: рабочие и специалисты. Опрос проводился анонимно, что позволило людям чувствовать себя свободно и отвечать откровенно.

При анкетировании работникам предлагалось оценить в баллах степень важности для себя каждого из 23 факторов – от 0 («совсем неважно») до 10 («критически важно»).

При обработке анкет полученные баллы были использованы для определения корректирующих коэффициентов, которые отразили относительную важность (вес) каждого фактора в структуре общей удовлетворенности работника. Нами был использован следующий способ расчета: число баллов по каждому фактору делилось на общую сумму баллов по всем факторам. В результате были получены коэффициенты как числа от 0 до 1, дающие в сумме единицу. Удовлетворенность работника по каждому фактору в отдельности оценивалась по шкале, представленной в таблице 2.

Таблица 2 – Шкала оценки удовлетворенности работника

Совершенно не удовлетворен		Не удовлетворен		Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен		Удовлетворен		Полностью удовлетворен	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Для учета отношения сотрудника к каждому из этих факторов полученные оценки удовлетворенности (от 1 до 10) умножались на коэффициенты относительной важности и затем складывались. В результате получился общий индекс удовлетворенности работника как сумма оценок по всем факторам с учетом их относительной важности.

Степень удовлетворенности определяется по выбранной шкале в разрезе оцениваемых факторов (таблица 3).

Таблица 3 – Интерпретация общего индекса удовлетворенности

Степень удовлетворенности	Индекс удовлетворенности
Высокий уровень удовлетворенности	От 9 до 10
Средний уровень удовлетворенности	От 7 до 8
Низкий уровень удовлетворенности	От 5 до 6
Уровень неудовлетворенности	Менее 5

На рисунке 1 представлены данные опроса об удовлетворенности работников.

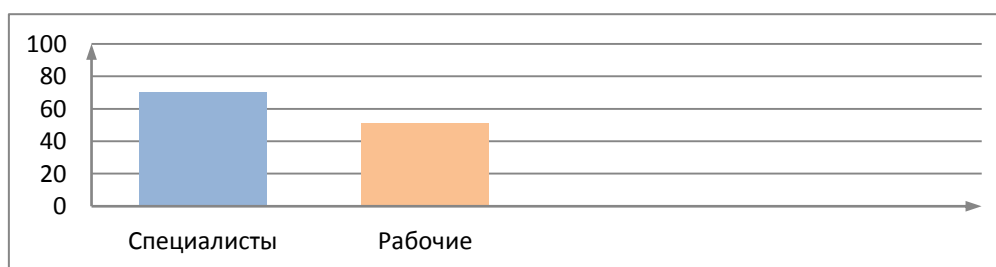


Рисунок 1. Общие индексы удовлетворенности работников предприятия

Как видно на рисунке, общий индекс удовлетворенности по обеим категориям персонала укладывается в интервал от 5 до 7 баллов, что свидетельствует о среднем уровне удовлетворенности.

Представим на рисунке влияние возраста на степень удовлетворенности работников своим трудом (рис. 2).

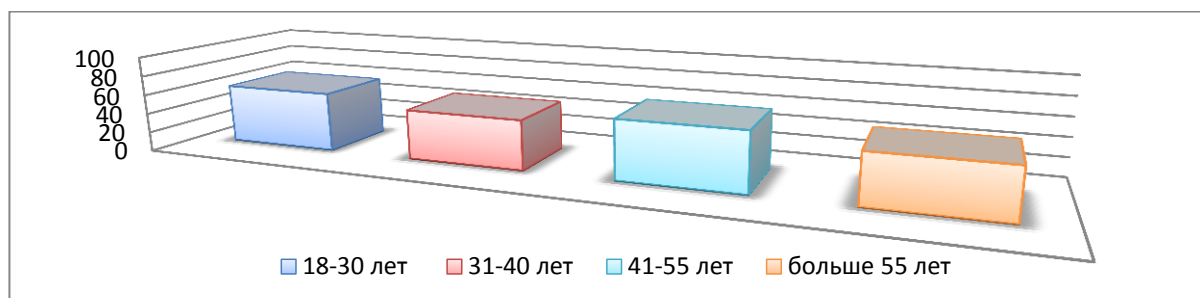


Рисунок 2. Общие индексы удовлетворенности работников по возрасту

Максимальный уровень удовлетворенности трудом зафиксирован у самой молодой группы респондентов в возрасте до 30 лет, минимальный – у работников в возрасте от 31 года до 40 лет.

Представим на рисунке влияние уровня образования на степень удовлетворенности работников своим трудом (рис. 3).

На диаграмме видно, что наиболее высокий уровень удовлетворенности трудом в целом присущ работникам, имеющим высшее образование. Что касается гендерных различий в степени удовлетворенности, то женщины продемонстрировали более высокие показатели, чем мужчины (примерно в полтора раза).

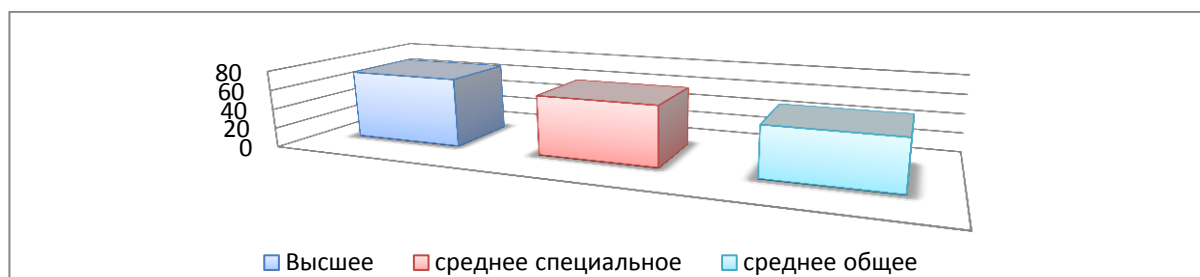


Рисунок 3. Общие индексы удовлетворенности работников в зависимости от уровня образования

Далее мы показали влияние различных факторов на удовлетворенность работников (рис.4). На диаграмме видно, что большинство факторов удовлетворенности получили низкие оценки – 17 из 23



Рисунок 4. Степень удовлетворенности персонала различными факторами производственной среды

Производительность труда изменяется под воздействием многих фактор, но мы рассмотрим только один, такой как удовлетворенность трудом.

Повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение, которое необходимо рассматривать на предприятии.

[3]

Рост производительности труда позволяет:

- существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;

- при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации продукции, а следовательно, и рост прибыли;

- проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

- более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

– повысить конкурентоспособность предприятия и продукции, обеспечить финансовую устойчивость работы.

Резервы роста производительности труда – это неиспользованные возможности и ресурсы предприятия в области повышения эффективности труда. В любой организации существуют такие резервы, они сосредоточены по большей мере в самой системе управления. Резервом повышения производительности труда в нашем случае будет, повышение уровня удовлетворенности труда работников транспортного предприятия.

Удовлетворенность трудом можно считать одним из факторов эффективности труда: если степень удовлетворенности трудом у сотрудника низкая, то соответственно такой будет и эффективность его труда. То есть существует пропорциональная зависимость между такими категориями, как удовлетворенность трудом, вовлеченность в рабочий процесс и эффективность труда: чем ниже степень удовлетворенности трудом, тем менее сотрудник вовлечен в рабочий процесс и тем менее эффективен его труд.

Так как существует прямая связь удовлетворенности персонала с эффективностью его труда, при проведении измерений преследуются следующие цели: повышение эффективности труда, выявление причин текучести кадров, снижение показателей текучести кадров, определение мотивационных предпочтений работников, выяснение настроения сотрудников и причин их недовольства, оценка эффективности внедрения новых программ в организации. [5]

Неудовлетворенный работник – это трудовая пассивность, низкое качество работы, неудовлетворенность потребителей производимыми товарами/услугами, снижение конкурентоспособности организации, уменьшение прибыли организации.

Удовлетворенный работник – это вовлеченный, лояльный работник, эффективный работник (высокая эффективность труда), удовлетворенные

потребители, повышение конкурентоспособности организации, увеличение прибыли организации.

Таким образом, удовлетворенность персонала становится ключевым фактором эффективности труда и повышения его производительности.

Исследование показало низкий уровень удовлетворенности работников, что подтверждается и объективными показателями, в частности, уровнем текучести рабочего персонала: в 2013 году коэффициент текучести составил 0,19, в 2014 году – 0,26, в 2015 – 0,21. В результате избыточной мобильности персонала компания тратит большое количество средств на набор и обучение новых сотрудников.

Экономическая оценка текучести персонала заключается в выявлении экономических потерь, вызванных текучестью, которая в любом случае в основном складывается из показателей:

- потери, вызванные перерывами в работе;
- потери, обусловленные необходимостью обучения и переобучения новых сотрудников;
- потери, вызванные снижением производительности труда у рабочих перед увольнением;
- потери, вызванные недостаточным уровнем производительности труда вновь принятых работников;
- затраты по проведению набора персонала в результате текучести;
- потери от брака у вновь поступивших работников.

Стоимостная оценки экономических результатов от повышения удовлетворенности работников будет выражаться в повышении производительности труда, а так же снижение текучести кадров. [6]

Показателями социальной эффективности от высокого уровня удовлетворенности работников станут:

- коэффициент текучести персонала и его динамика 5% (рекомендованный уровень);

- низкий уровень абсентеизма;
- невысокий уровень конфликтности в коллективе;
- отсутствие жалоб от работников.

Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке (например, уменьшение ущерба от сокращения текучести кадров в следствии роста удовлетворенности трудом) и могут быть включены в состав экономических результатов.

HR-службы должны стремиться повышать уровень удовлетворенности сотрудников. Повышение уровня удовлетворенности ведет к снижению затрат, связанных с поиском и наймом сотрудников, так как будет меньше увольнений. Любые расходы на программы удовлетворенности должны давать экономический эффект, иначе они нерентабельны. Более того, в контексте оценки программ удовлетворенности можно оценить эффективность инструментов измерения удовлетворенности.

Основным критерием оценки является максимальное увеличение уровня удовлетворенности. Доказана прямая зависимость уровня удовлетворенности и экономического эффекта многими проведенными исследованиями. Программа будет эффективна, если:

- а) индекс удовлетворенности повысился;
- б) увеличение удовлетворенности повлекло изменение экономических результатов (производительность труда, рентабельность, прибыль и др.);
- в) затраты на программу окупились

Даже если в компании нет специальных программ управления удовлетворенностью, все методы работы с персоналом влияют на повышение удовлетворенности.

Список литературы

9. Александрова Н.А., Александров В.А., Бутаков С.А. Удовлетворенность трудом и мотивационные предпочтения персонала промышленного предприятия / Современное образование в условиях

реформирования: инновации и перспективы. – Красноярск: Издательский дом «Новый Енисей», 2010. – С.211-213.

10. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: С60 Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 624 с.

11. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Экономика управления персоналом. – Екатеринбург: УрГУПС, 2016. – 143 с.

12. Александрова Н.А. Удовлетворенность как фактор снижения кадровых рисков / Культура, личность, общество в современном мире: опыт эмпирического исследования. Екатеринбург: УрГУ. С. 206-209

13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик [и др.]. – М. : АльфаМ : ИНФРАМ, 2015. – 272 с. : ил. + доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. – (Бакалавриат).

14. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 427 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).