

Корбут Катерина Євгенівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ВПЛИВ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ НА ПЛИННІСТЬ КАДРІВ ТА МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНКИ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто вплив задоволеності працею на плинність персоналу, а також надано методи її оцінки

Успіх підприємства в першу чергу залежить від його персоналу, який є головною рушійною силою, від нього залежить конкурентоспроможність і розвиток підприємства. Якщо працівник розуміє, що в змозі задовольнити свої поточні потреби і майбутні на конкретному підприємстві, то це може свідчити про успішність та подальший розвиток підприємства. Коли працівник бачить, що є важливим для підприємства, для нього створюються сприятливі умови праці та відпочинку, його долучають до прийняття рішень та використовують його ідеї, планують кар'єру, стимулюють до підвищення кваліфікації та навчання, то це є свідченням того, що керівник підприємства дбає про своїх працівників, робить все можливе щоб вони були задоволені працею, та розуміє, що від цього залежатиме успіх його підприємства.

Задоволеність працею – це оціночне ставлення людини до власної трудової діяльності, різним її аспектам, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудовій організації. Розрізняють загальну і часткову задоволеність працею. Загальна задоволеність працею характеризує задоволеність працею в цілому, тобто задоволеність характером роботи, умовами, заробітною платою, моральними стимулами тощо, а часткова – різними його аспектами і елементами виробничої ситуації, наприклад, задоволеність кваліфікованістю виконуваних робіт, відносинами в трудовій організації [1, с. 133].

Задоволеність працею залежить від цілого ряду факторів, які формують оцінне ставлення працівників до їхньої праці і суттєво впливають на цю оцінку зокрема: об'єктивні характеристики трудової діяльності (умови і зміст праці); суб'єктивні особливості сприйняття і переживання (потреби і критичність працівника); кваліфікація та освіта працівника; особлива моральна і матеріальна мотивація праці; стиль управління; підтримання позитивної оцінки і самооцінки; офіційна або публічна увага до проблем праці; громадська думка [3, с. 168].

До індикаторів, які визначають задоволеність працею на підприємстві можна віднести: добрі відносини з колегами по роботі, високий рівень техніки безпеки, високий рівень заробітної плати, хороші санітарно-гігієнічні умови праці, сучасне обладнання, можливість кар'єрного росту, уважне ставлення адміністрації, можливість навчання та підвищення кваліфікації, хороша організація праці, різноманітність роботи, можливість творчого та інноваційного підходу до виконання роботи, мотивація праці, організація дозвілля працівників підприємства та спонукання їх до активного відпочинку колективом.

Ряд перелічених індикаторів позитивно впливатиме на задоволеність працею та бажання працівників залишатися працювати на підприємстві, оскільки керівники підприємств зараз мало дбають про своїх працівників, про умови праці, а навпаки бажають лише власного збагачення. Якщо на підприємстві хоча б декілька індикаторів не викликать задоволеності працею, то на такому підприємстві спостерігатиметься плинність кадрів, тому що працівники бажатимуть віднайти те підприємство, на якому кожен з індикаторів відповідатиме їх очікуванням [1, с. 132].

На плинність кадрів впливає незадоволеність працею, а саме такі показники як:

- низька заробітна плата (низька заробітна плата не дає можливості працівнику задовольнити свої потреби, в повній мірі відновити витрачені зусилля в процесі праці, розвиватися та навчатися);
- несприятливі умови праці (якщо працівник працюватиме в умовах, які не відповідатимуть нормам передбачених чинним законодавством, стан працівника погіршуватиметься, буде знижуватись продуктивність праці, тощо);
- відсутність кар'єрного зростання (кожен працівник бажає кар'єрного просування, оскільки ніхто не бажає завжди знаходитись на одному тому ж рівні, при кар'єрному зростанні працівник не лише підвищується на посаді, а й отримує нові знання та досвід);
- не нормовані режими праці (кожен хто працює, не бажає працювати понаднормово, особливо тоді, коли за це не передбачається доплат).

Кожен керівник, який зацікавлений, щоб підприємство було прибутковим, мало високий рівень конкурентоспроможності, було укомплектоване першокласними спеціалістами, та був постійний колектив, в першу чергу має дбати про своїх працівників, про їх умови праці, про їх заробітну плату, про їх кар'єрний ріст тощо.

Для того щоб дослідити задоволеність працею на підприємстві необхідно проводити її оцінку. Виділяють п'ять методів оцінки задоволеності працею, а саме:

- пряме запитування респондента (це як правило, вербальна альтернативна шкала, будується вона за наступним принципом: береться якесь поняття, що відображає в якійсь мірі задоволеність, і за ступенем інтенсивності його виразності „розтягується” на кілька альтернатив, число яких в основному досягає п'яти – шести, іноді альтернативи будуються з декількох понять) [2, с. 47];
- індексний метод (його сутність полягає у визначенні індексу задоволеності працею. У разі використання індексу вітчизняні фахівці застосовується індекс задоволеності працею, який будується з логічного співвідношення відповідей на один прямих і два непрямих питання) [2, с. 59];
- корнельський трудовий дискрептивний індекс (цей індекс складений з п'яти ознак (оплата праці, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом, сама робота), кожен з яких визначається через ряд питань) [2, с. 62];
- семантичний диференціал (це метод якісного та кількісного індексування значень під час вимірювання

емоційного ставлення особистості до об'єктів, аналізу соціальних установок, ціннісних орієнтацій, суб'єктивно-особистісного сенсу, розбіжність аспектів самооцінки тощо. У вітчизняних дослідженнях він використовувався нешироко. Найбільш) [2, с. 63];

– будування шкали задоволеності працею (шкала будується на основі об'єктивного, спостереження за поведінкою, використовуючи в якості основи для цієї шкали інтенсивність звільнень за власним бажанням) [2, с. 64].

Розгляд методів вимірювання задоволеності працею починається з аналізу обґрунтованості застосування прямого запитання [3, с. 64]:

– у використовуваних прямих питаннях про задоволеність працею застосовуються як однозначні слова „праця” та „робота”. У ході інтерв'ю визначалося, розрізняють ці поняття респонденти і чи здатні це розходження робити неоднаковим зміст, вкладений респондентами у відповіді на запитання, що містять поняття „задоволеність працею” і „задоволеність роботою”;

– при описі концепції задоволеності працею Ф. Герцберга, зазначалося, що задоволеність – незадоволеність працею, мабуть, являє собою не одновимірний показник, а двовимірний показник. Один – від крайньої незадоволеності до нейтральної оцінки („І так і ні”), інший – від нейтральної оцінки до повного задоволення;

– факт існування складної структури задоволеності працею здатен також викликати сумніви щодо однозначності розуміння респондентом сенсу питання про загальну задоволеність працею. В повній мірі можна допустити, що в залежності від ступеня актуалізації в психіці індивіда якоїсь сфери його праці (умови, організація, оплата праці та ін.), він може розуміти питання у відповідності з хвилюючими його в момент опитування проблемам, в дуже вузькому сенсі [2, с. 70].

Найбільшого поширення набув метод прямого запитання респондента, оскільки це найбільш простіший метод, який дозволяє в повній мірі через ряд заданих запитань оцінити задоволеність працею кожним із аспектів, задоволеності та на базі цього дослідження відразу знайти шляхи удосконалення тих факторів, які негативно впливають на задоволеність працею.

Отже, на плинність кадрів на підприємстві впливає незадоволеність працею, а частіше за все незадоволеність низькою заробітною платою, відсутністю кар'єрного зростання, незадовільними умовами праці. Тому, для того щоб запобігти плинності кадрів через не задоволеність, потрібно регулярно проводити оцінку задоволеності працею, саме завдяки, якій можна буде вчасно покращити кожен з факторів, що викликають не задоволеність, тим самим запобігти звільненню працівників. Для оцінки краще використовувати метод прямого запитання респондента, оскільки він дає змогу біль ширше та глибше дослідити рівень задоволеності працею, кожним із факторів. Дослідження рівня задоволеності працею на підприємстві має повинно бути науково обґрунтованим, проводиться системно та планово. Підвищення рівня задоволеності працею покликане змінити ставлення до праці, адже для досягнення високих колективних та індивідуальних результатів праці кожен працівник підприємства повинен сприймати працю як важливу цінність людського життя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вакуленко С.М. Соціологія праці / С.М. Вакуленко // К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом / Ф.Н. Ильясов, В.Г. Андреевкова, Н.Ф. Наумова, В.А. Ядов. – Ашхабад, 1988. – 100 с.
3. Огаренко В.М. Соціологія праці / В.М. Огаренко, Ж.Д. Малахова. – Запоріжжя, 2001. – 306 с.