

## ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Задоволеність працею є актуальною проблемою в умовах ринкової економіки, особливо соціально орієнтованої економіки. Важливо щоб праця яку виконує людина приносила їй задоволення. Адже якщо людина відчуває задоволення то процес праці для неї те що їй подобається і від цього в неї буде кращий моральний стан. Вигоду від цього отримує так і підприємство бо задоволений персонал – це запорука успіху і досягнення цілей відбуватиметься швидше і головне якісніше. Тому задоволеність працею є досить важливою як для працівників так і роботодавців.

Праця – це цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої вона впливає на довкілля, суспільство, інших людей та використовує її з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб. Праця являє собою одну з базових умов життя людини та суспільства [3]. Виходячи з цього особливої уваги потребує ставлення до праці як прагнення людини максимально проявляти свої фізичні та інтелектуальні сили, використовувати свої знання і досвід, здатність для досягнення певних кількісних і якісних результатів.

Виділяють такі рівні ставлення до праці: I рівень ставлення до праці взагалі; II рівень ставлення до професій; III рівень ставлення до роботи в даних виробничих конкретних умовах. Задоволеність працею розглядається як один з головних показників ставлення до праці, яке в свою чергу визначає сприйняття праці людиною як соціальну цінність або як засіб існування.

Нині склалося значна кількість підходів до розуміння феномену задоволеності працею. Задоволеність інтерпретується як показник:

- ставлення до праці;
- показник соціального статусу індивіда та як міра адаптації індивіда до соціальної реальності;
- ступінь адаптації працівника до виробничої ситуації;
- міра відповідності особистісних і речових факторів виробництва;
- характеристика трудової активності;
- показник успішності трудової діяльності [1].

Таким чином, задоволення працею – це емоційна категорія, стан збалансованості вимог, оцінка, емоційно-оціночне ставлення працівника до умов праці в яких він виконує певне виробниче завдання

Як вважає більшість фахівців задоволеність працею – це стан збалансованості вимог, що висувуються працівником до змісту, характеру та умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів [4].

На основі визначення вчені розглядають два підходи задоволення працею:

1 підхід: виходить з розуміння праці як процесу задоволення потреб людини. Таким чином, в теорію задоволеності працею вводяться такі терміни, як потреба, мотив, установка, ставлення. Відповідно, в рамках цього напрямку, задоволеність працею розуміється як оцінка ступеня насичення потреб, які особистість прагне задовольнити в сфері, пов'язаній з процесом праці.

2 підхід: виходить з іншого погляду на поняття „праця”, яке тлумачиться як суспільний поділ функцій, за допомогою яких реалізується існування системи або як діяльність у системі суспільного роздвоєння праці. Суспільство при цьому розуміється як продукт взаємодії людей, заснованого на поділі праці.

Задоволеність працею можна розглядати на двох рівнях:

- 1 рівень – афективне задоволення працею;
- 2 рівень – когнітивне задоволення працею.

Також може бути внутрішнє задоволення працею – це коли працівник розглядає тільки види праці, які він виконує, завдання, або зовнішнє задоволення праці, коли працівник розглядає умови роботи, та як їх оплачують, трудовий колектив [3].

Задоволеність працею не існує сама по собі, а є ряд факторів які впливають на неї, а саме:

- 1) рівень запитів працівника до змісту та умов праці;
- 2) оцінка стану умов праці та їх адекватність вимогам працівника;
- 3) міра власних зусиль суб'єкта в досягненні бажаних умов праці;
- 4) ступінь можливості впливу робітника на удосконалення умов праці.

На основі факторів які впливають на задоволення розрізняють 6 форм, що характеризують задоволеність працею. Керуючись їх характеристикою, коли людина почуває себе задоволеною працею чи навпаки незадоволеною, форми умовно можна поділити на 3 категорії. До першої віднести прогресивну та стабільну задоволеність роботою, до другої задоволеність працею в смиренності, до третьої конструктивну, фіксовану та псевдо незадоволеність працею.

Відповідно до цього поділу, задоволеність працею можна вважати як триступеневий процес. Залежно від поєднання між очікуваннями, потребами і мотивами, з одного боку, і робочою ситуацією – з іншого, людина формує деяку міру задоволеності або незадоволеності своєю роботою. Крім того, залежно від подальших змін у рівнях прагнень і від подальшої проблемно-орієнтованої поведінки (спрямованої на вирішення задачі).

Найпоширенішими факторами, які формують задоволення працею та відіграють значну роль на двох рівнях є: прихильність організації, залученість в роботу, спрямованість на спільну діяльність (на себе, на інших, на суперництво, на співпрацю, на конфронтацію).

На задоволеність працею на рівні працівника чинять вплив також ще наступні чинники, як організаційні чинники

та особистісні чинники (риси і схильності).

Організаційні чинники в свою чергу мають на увазі:

1) система винагород компанії – оплата праці, просування по службі та інші винагороди.

Справедливість для більшості людей є вкрай важливою величиною, вона цілком задіяна в процесі функціонування системи винагород, пов'язаних з роботою;

2) сприймається якість керівництва – ступінь впевненості робітників і службовців у тому, що їх начальники компетентні, піклуються про інтереси своїх підлеглих і поводяться з ними шанобливо;

3) ступінь участі людей у прийнятті важливих рішень, якщо працівники допущені до таких процесів то вони відчують задоволення від праці через відчуття причетності до організації.

Особисті чинники:

1) задоволеність роботою також пов'язана зі статусом і стажем роботи;

2) чим вище статус людини в компанії, тим вище задоволеність роботою;

3) чим довше людина перебуває на цій роботі, тим більше його задоволеність нею;

4) чим більше ступінь відповідності роботи інтересам людини, тим більше його задоволеність [2].

Значна частина факторів, що визначають ступінь задоволення працівника працею, знаходиться поза зоною контролю управління підприємства, оскільки в нього приходять вже сформовані особистості з набором індивідуальних характеристик, з початковою схильністю до задоволення життям або незадоволенням. Схильність працівника до задоволеності проявляється у високій самоефективності, у відчутті внутрішнього комфорту, в позитивному сприйнятті людей і доброму до них відношенні. Схильність працівника до незадоволеності виражається в нервозності, невпевненості в собі, внутрішній напрузі, занепокоєнні, тривожності, дратівливості і поганому ставленні до інших, низькій самооцінці. Виходячи з цього, необхідно створювати певні умови для задоволення працею.

До способів підтримки задоволеності працею можна віднести:

– проведення опитувань з метою виявлення робочих проблем і допомога персоналу з тим, щоб „захистити їх від захоплення конкурентами”;

– формування підприємницького мислення: „якщо вливати його по краплі в свідомість працівників, можна залучати їх до прийняття рішень”;

– мотивація співробітників до обговорення даної роботи як можливості для зростання, навчання „у підсумку вони теж стають підприємцями”;

– звернення до співробітників має бути, як до колег;

– підтримання командного духу в колективі.

Таким чином на основі вище викладеного можна зробити висновок, задоволення працею – це співвідношення запитів щодо факторів формування задоволеності з реальним станом їх на підприємстві. Задоволеність є важливою не тільки для працівників та їх емоційного задоволення, а й для підприємства та досягнення, реалізації його цілей, покращення якості життя і працівників конкретного підприємства. Підприємству необхідну підтримувати хорошу задоволеність, адже чим більше працівники задоволені своєю працею – тим кращі результати діяльності підприємства, тим вище рівень їх матеріального добробуту і рівень життя населення країни.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2007. – 559 с.

2. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Под ред. В.Г. Андреевкова. –Ашхабад, 1988. – 100 с.

3. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.

4. Лукашевич М. Соціологія праці: Підручник для студ. вищ. навч. закладів. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.