

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ТА ЇЇ ОЦІНЮВАННЯ

Задоволеність працею, її забезпечення, оцінювання та підвищення є важливими питаннями для підприємств у тому значенні, що задоволений персонал – це запорука успіху компанії.

Праця – це цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої вона впливає на природу і використовує її з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб. Праця являє собою одну з базових умов життя людини і суспільства. Саме трудова діяльність покладена в основу будь-яких суспільних відносин і суттєво впливає на відносини і взаємодії людей. До того ж вона має велике значення у процесі формування особистості. Виходячи з цього, задоволеність працею – це стан збалансованості вимог, що висувуються працівником до змісту, характеру і умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів.

Досліджуючи працю, потрібно звернути увагу на її зміст та характер. Слід розрізнити соціальний та функціональний зміст праці. Соціальним є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. Функціональний зміст праці виявляється у конкретних ролях, функціях, які виконує працівник. Характер праці дає змогу уявити зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці. На основі цих положень формується ставлення до праці.

Вивчаючи ставлення до праці, необхідно обов'язково звернути увагу на рівні ставлення до праці, що формуються у працівників. Так, на першому рівні у ролі визначальних діють чинники, найбільш загальні для сукупності працівників, тобто ставлення до праці зумовлено всієї сукупністю громадських відносин, переважно, соціально-економічною природою суспільства, системою поділу праці. Що стосується другого рівня – ставлення до професії, тут поруч із загальними соціальними чинниками ставлення до праці багато в чому визначається сукупністю об'єктивних можливостей розвитку особистості в даному виді трудової діяльності, тобто залежить від функціонального змісту праці за даною професією, і навіть від індивідуальних особливостей працівника, його здібностей, професійних орієнтацій тощо. Ставлення до роботи у конкретних виробничих умовах (третій рівень ставлення до праці) є виразом індивідуальної модифікації загальних соціально-економічних і виробничих умов у межах особливостей конкретної ділянки роботи підприємства і умов праці, організації виробничого процесу, форм та розмірів оплати й багатьох інших змінних, властивих конкретній ділянці роботи.

Діагностика чинників, які позитивно чи негативно впливають на ставлення працівників до своєї праці, є передумовою прийняття зважених управлінських рішень у сфері управління персоналом, підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства. Це обумовлює актуальність оцінювання та поліпшення рівня задоволеності працею як основного показника ставлення працівників до праці.

Визначено, що задоволеність працею як показник ставлення до праці дає можливість розглядати працю як одну з головних потреб сучасної людини, під впливом якої формуються і ціннісні орієнтації, і мотиви. У свою чергу це забезпечує високі індивідуальні і колективні результати трудової діяльності.

Задоволеність працею можна розглядати на двох рівнях:

1 рівень – афективне задоволення працею;

2 рівень – когнітивне задоволення працею.

Афективне задоволення від роботи – це емоційне відчуття з приводу роботи в цілому. А когнітивне – розглядається як пізнавальна задоволеність працею – наскільки задоволені співробітники, їх відчуття щодо деяких аспектів праці, таких як: заробітна плата, інші матеріальні та нематеріальні вигоди.

Задоволеність працею формується під впливом низки факторів, серед яких найбільшу роль відіграють такі:

1) оплата праці;

2) власне праця;

3) особистісний інтерес до роботи як такої;

4) можливості просування по службі;

5) стиль керівництва, лідерство;

6) колеги, товариські відносини в колективі;

7) умови роботи.

Вчені доводять, що більшість працівників не відчувають повної задоволеності своєю роботою, так само як і не відчувають сильної незадоволеності. Однак думки різних груп людей (молодих і літніх людей, чоловіків і жінок, робітників і службовців) з приводу задоволеності роботою істотно різняться. Задоволеність працею позитивно корелює з віком, виробничим стажем, посадовим рівнем і з задоволеністю оплатою праці.

Застосовувані в даний час способи вимірювання задоволеності працею можна розділити на чотири групи:

1. Найпоширеніший метод – пряме запитання респонденту про його задоволеність працею. Як правило, це вербальна альтернативна шкала. Будується вона за наступним принципом: береться якість поняття, що відображає в певній мірі задоволеність, і за ступенем інтенсивності його виразності «розтягується» на кілька альтернатив, число яких в основному досягає п'яти-шести. Лексично конструкція цих питань базується на вживанні наступних ключових слів: задоволений, подобається, влаштовує, незадоволений. Застосовуються також графічні конструкції питань з цифровим описом градацій.

2. Індокси. Конструкція індексу перебуває у певному зв'язку з дослідницькими уявленнями про задоволеність працею і структурою задоволеності. У разі використання індексу в нашій країні застосовується індекс задоволеності працею, розроблений авторами монографії «Людина та її робота», який будується з особистого співвідношення відповідей на один прямий і два непрямі питання: «В якій мірі в цілому Ви задоволені роботою»; «Хотіли б Ви перейти на іншу роботу?»; «Припустимо, що з якихось причин Ви тимчасово не працюєте, повернулися б Ви на своє колишнє місце роботи?».

Одним з визнаних в західній літературі є Корнельський диспективний трудовий індекс (JDI), що складається з п'яти ознак (оплата праці, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом, сама робота), кожен з яких визначається через ряд питань. Респонденту пропонується відзначити на шкалі, в якій є сім точок між двома твердженнями по типу «поганий – хороший» або «сильний – слабкий», свою думку по заданих факторах задоволеності.

3. В окрему групу можна виділити метод семантичного диференціала. У вітчизняних дослідженнях він використовувався нешироко і в основному застосовувався за кордоном.

Метод семантичного диференціала є комбінацією методу контрольованих асоціацій і процедур щодо шкал; при цьому вимірювані об'єкти (поняття, зображення, персонажі тощо) оцінюються за рядом біполярних градуальних (трьох, п'яти, семибальних) шкал, полюси яких, як правило, задаються вербально. Разом з вербальними розроблені невербальні семантичні диференціали, де як полюси шкал використовуються графічні опозиції, живописні картини, фотопортрети.

4. Крім опитувальних методик існують спроби будувати шкали задоволеності працею на основі об'єктивної, спостережуваної поведінки, наприклад, використовуючи в якості основи для цієї шкали інтенсивність звільнень за власним бажанням.

Вивчивши та проаналізувавши методи дослідження, на нашу думку, найбільш ефективним є здійснення соціологічного дослідження, що базується на проведенні анкетного опитування працівників. До індикаторів, які визначають задоволеність працею на підприємстві, за результатами анкетування можна віднести: відносини з колегами по роботі, високий рівень техніки безпеки, високий рівень заробітної плати, сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці, сучасне обладнання, можливість кар'єрного росту, існування зворотного зв'язку з адміністрацією підприємства, можливість навчання та підвищення кваліфікації, наукова організація праці, різноманітність роботи, можливість творчого та інноваційного підходу до виконання роботи, мотивація праці, організація дозвілля працівників підприємства та спонукання їх до активного відпочинку з колективом.

Проведення оцінювання задоволеності працею працівників підприємства повинно бути основою прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом та пошуку шляхів мінімізації негативного впливу тих чи інших факторів, які впливають на її рівень. Оскільки підвищення рівня задоволеності працею покликане змінити саме ставлення до праці в напрямі сприйняття її як важливої цінності людського життя.

Список використаної літератури:

1. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
2. Лукашевич М. Соціологія праці: Підручник для студ. вищ. навч. закладів. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
3. Ільясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). / [Под ред. В.Г. Андреевкова]. – Ашхабад: (Наука), 1988. – 100 с.
4. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. – Пер. с рум. – М.: Политиздат, 1982.
5. Верещагіна Л.А. Оцінка задоволеності роботою. Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності. / [Під ред. Г.С.Никифорова, М.А. Дмитрієвої, В.М. Снеткова]. – СПб.: Мова, 2007.