

Тимченко Леонид Юрьевич

аспирант

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье определены основные разновидности факторов удовлетворенности трудом персонала. Выявлены наиболее приоритетные факторы, их взаимосвязь друг с другом. В работе критически обработаны взгляды наиболее существенных для разработки темы ученых, определена их актуальность для современного рынка труда.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, труд персонала, факторы удовлетворенности трудом персонала.

В контексте развития современной теории и практики управления все большую роль в благополучности предприятия начинает играть удовлетворенность трудом персонала. Такие, например, теории как человеческий капитал напрямую рассматривают человека как основной ресурс предприятия в условиях современной экономики. Причем важным является выход применяемых методов исследования за исключительно исследование факторов профессионализма, то есть стремление исследователей выявить дополнительные факторы удовлетворенности трудом, актуальные для современного предприятия и рынка труда в целом [4]. Высокая практическая значимость данной темы привлекает к исследованиям удовлетворенности трудом персонала представителей таких дисциплин как социология, психология, экономика и пр.

Разнообразие факторов удовлетворенности трудом персонала связано во многом с тем, что в настоящее время крайне высокие количества работ по теме приходится на разнообразные научные направления. Представители различных научных направлений используют свойственные своим дисциплинам инструментарию и вследствие этого даже на этапе формирования определения удовле-

творенности трудом выдвигают разные подходы к дефиниции этого понятия. Например, представитель американской социологической школы Е. Локке рассматривает удовлетворенность трудом как результат оценки своей работы персоналом. Р. Штольберг указывает, что удовлетворенность трудом выступает психическим состоянием работника, связанным с его трудовой мотивацией, соотношением ожиданий и потребностей от трудовой деятельности. Г.Н. Соколова считает, что удовлетворенность трудом представляет собой состояние сбалансированности требований работника к трудовому процессу и субъективной оценкой возможностей их практической реализации. И.Е. Ворожейкин рассматривает удовлетворенность трудом персонала как состояние сбалансированности между ожиданиями и осуществлением запросов работников, но при этом имеющее выраженную эмоциональную окраску [2].

Столь существенное разнообразие позволяет сделать вывод о том, что подходы для упрощения восприятия можно разделить на несколько групп. Первая группа предполагает подход, при котором удовлетворенность трудом выступает результатом экстраполяции понимания потребностей человека на его трудовую деятельность. В таком случае этот показатель рассматривается через состояние удовлетворенности или неудовлетворенности работника, но чаще через степень удовлетворенности, которая может быть приемлемой, но редко полной на практике. Тогда как вторая группа подходов акцентирует внимание на социальных аспектах удовлетворенности трудом. В соответствии с этим подходом ключевым фактором удовлетворенности трудом выступает его способность удовлетворить социальные запросы работника, то есть соответствие содержанию трудовой деятельности его требованиям к социальному статусу, социальным взаимодействиям и социальному сравнению своего положения с другими.

При этом в контексте раскрытия выбранной темы статьи наиболее важным процессом является изучение классических и современных факторных теорий удовлетворенности трудом. Специфика факторных теорий заключается в том, что удовлетворенность трудом в них рассматривается как результат оценки факторов удовлетворенности трудом. Разрабатывающие эти теории ученые меньше

внимания уделяют концептуальным вопросам, тогда как основная их деятельность направлена на определение ключевых факторов удовлетворенности трудом, их доказательство через научные инструменты. Важность факторных теорий заключается в том, что они обладают наиболее существенной практической полезностью для организаций и самих работников. Причина такого положения заключается в том, что такие теории предлагают для практических исследований конкретные факторы, которые можно проверить в рамках деятельности предприятия.

Классической факторной теорией удовлетворенности трудом следует признать двухфакторную теорию мотивации Ф. Герцберга. Этот ученый подразделял факторы на две группы: мотивационные факторы и гигиенические факторы. Мотивационные факторы объединяли в себе такие из них как потенциал карьерного роста, социальное признание в обществе, соответствие требованиям к ответственности, достижение карьерных успехов. Тогда как гигиенические факторы включают в себя условия трудовой деятельности, степень соответствия требованиям работника стиля руководства, характера межличностных отношений в трудовом коллективе, отношение к политике предприятия, уровень заработной платы. Значимость этой теории стало то, что во многом от нее отталкивались последующие исследователи удовлетворенности трудом персонала.

Далее следует акцентировать внимание на теорию характеристик работы за авторством Дж. Р. Хэкмана и Г.Р. Олдхэма. Специфика теории заключается в использовании авторами дескриптивного подхода к удовлетворенности трудом. В соответствии с ее положениями для работника очень важным является соответствие трудовой деятельности определенным критериям, что позволяет формировать от процесса положительные эмоции, усиливать уровень профессиональной мотивации. В результате проведенного исследования ими были определены ключевые характеристики удовлетворенности работой: во-первых, привлекательная работа предполагает возможность применения большого количества разнообразных навыков и умений; во-вторых, привлекательная работа предполагает как итог создание цельного, а не фрагментированного продукта; в-

третьих, привлекательная работа является важной для работника и окружающих; в-четвертых, привлекательная работа предполагает высокий уровень самостоятельности работника; в-пятых, привлекательная работа отличается налаженной и эффективной обратной связью.

Теория М. Аргайла важна тем, что данный ученый помимо определения ключевых факторов выявил также признаки удовлетворенности и неудовлетворенности трудом у персонала. Но с точки зрения своего подхода он считал ключевым соответствие потребностей работника с действительным состоянием трудовой деятельности. Основными факторами удовлетворенности М. Аргайл называл заработную плату, отношение в трудовом коллективе и отношение с руководителями, карьерные перспективы, тогда как иные факторы рассматривались им как менее значимые [1].

Среди актуальных теорий отметим теорию субъективных факторов удовлетворенности трудом за авторством Д. Шульца и С. Шульца [3]. Особенность теории заключается в том, что как факторы удовлетворенности они рассматривают очевидные характеристики работника, на которые прежде ученые не оказывали должного внимания. Например, в данной теории на удовлетворенность влияет возраст, ведь в ее рамках более возрастной работник, как правило, имеет большую удовлетворенность трудом, чем молодой работник. Также в рамках этой теории высокое значение у факторов когнитивных способностей и конгруэнтности выполняемой работы. Фактор когнитивных способностей касается использования интеллектуальных возможностей работником в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей. Работник с высоким уровнем таких способностей стремится к выполнению интеллектуальной работы, тогда как работник без таких навыков стремится к выполнению более простой работы. Конгруэнтность работы предполагает соответствие трудовой деятельности работника его способностям: соответственно, если работник неспособен выполнять свои обязательства, то его удовлетворенность будет падать. В рамках теории большая значимость приходится на личностные характеристики работника: например, эмоциональная адаптивность работника будет способствовать его

удовлетворенности в рамках любой работы, высокий стаж работника может свидетельствовать о наличии признаков удовлетворенности трудом.

Таким образом, в настоящее время факторы удовлетворенности персоналом формируются в рамках отдельных теоретических исследований. При этом некоторые факторы следует признать универсальными, ведь они содержатся практически в каждой теории. Но практическая польза применения конкретной теории зависит от характеристики конкретного предприятия, его сферы деятельности, содержания труда работников.

Список литературы

1. Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 182 с.
2. Ворожейкин Е.И. Управление социальным развитием организации: учебник / Е.И. Ворожейкин. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
3. Шульц Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб.: Питер, 2003. – 334 с. EDN SOFZHP
4. Ядов В.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В.А. Ядов, А.А. Киссель // Социологические исследования. – 1974. – №1. – С. 78–88. EDN TAUURX