

Ефремова Екатерина Андреевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный
аграрный университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье обосновывается, что система факторов удовлетворённости воздействует не только на персонал, но и на развитие самого предприятия. Рассмотрены итоги анонимного анкетирования, проведенного среди работников АО «ФПК». Выявлены факторы удовлетворенности трудом персонала, рассмотрены методы стимулирования трудящихся.

Ключевые слова: факторы удовлетворенности трудом, трудовая деятельность, мотивация, удовлетворенность персонала.

В современном обществе существенное влияние на трудоспособность работников оказывает система факторов удовлетворённости. Стоит отметить, что данная система воздействует не только на персонал, но и на развитие самого предприятия, в котором производится та или иная трудовая деятельность.

Факторы удовлетворённости – это своеобразный процесс, непосредственно связанный с восприятием работника собственной сферы деятельности в организации, наличием или отсутствием мотивации со стороны предприятия по отношению к своему персоналу.

Целью данной статьи является выявление факторов удовлетворения персонала, а также ответ на вопрос: с помощью чего мотивация рабочих может быть повышена? Ведь чем выше удовлетворённость работников предприятия, тем продуктивнее ведётся рабочая деятельность.

К факторам, влияющим на трудовую деятельность работников, специалисты обычно относят:

1. Заработную плату.

2. Возможность карьерного роста.
3. Режим труда.
4. Взаимоотношения в коллективе.
5. Соблюдение социальных гарантий, предусматриваемых законодательством, и многое другое.

С помощью проведения некоторых исследований удовлетворённости сотрудников своей деятельностью в той или иной организации необходимо учитывать все возможные факторы, влияющие на неё.

Соблюдение факторов не только поможет работнику удостовериться в том, что работа в организации будет выгодной и комфортной, но и как минимум поможет управляющему персоналу составить статический график, выявляющий, на какие конкретно факторы стоит обратить внимание при управлении своей трудовой деятельностью.

Для того, чтобы исследовать управление трудовой деятельности, среди персонала проводятся анонимные анкетирования, простые тестирования и даже интервью, но последнее происходит в редких случаях, ведь людям удобнее делиться о комфорте на рабочем месте анонимно, нежели проводить беседу с кем-то тет-а-тет.

Анонимное анкетирование – самый выигрышный вариант опроса в данном случае, ведь конфиденциальность всех данных работника, проходящего анкетирование, позволяет ему выражаться более честно о деятельности в предприятии, отчего по итогу сложно усомниться в правдивости результатов.

Как правило, итогами проведения такого мероприятия выясняется вся необходимая информация как об удовлетворенности персонала различными аспектами труда, так и о наличии мотивации, т. е. что мотивирует работников и направляет их к продуктивности, а что заставляет стопориться.

Рассмотрим реальный пример анонимного анкетирования, которое было проведено среди работников АО «ФПК». Данное мероприятие проводится ежегодно. Нацелено анкетирование на изучение удовлетворённости работой, социально-психологического климата в трудовом коллективе и факторов, влияющих

на него. Вся полученная информация обрабатывается в обобщённом виде, без упоминания о конкретных участниках, что и подразумевает собой анонимность. В результате опроса среди проводников пассажирских вагонов были выявлены факторы, влияющие на их трудовую деятельность: режим труда, уровень заработной платы, атмосфера в коллективе и соблюдение работодателем социальных гарантий. Далее был составлен рейтинг факторов, в максимальной степени не удовлетворяющих работников данной категории: на первом месте – уровень заработной платы, на втором – режим работы и на третьем – отношение непосредственного руководства.

Анонимное анкетирование проводилось среди 298 работников предприятия, 119 из которых были проводники пассажирских вагонов.

По результатам опроса было выявлено, что 59,6% работников не удовлетворены уровнем заработной платы, а 56,4% не могут смириться с установленным режимом работы, что обуславливает высокие показатели текучести кадров. Большинство работников не удовлетворено заработной платой из-за специфической системы оплаты труда: она производится по числу отработанных часов, которые персоналу урезают, ведь установлена определённая норма часов за один месяц. Чтобы поездок становилось больше, приходится сокращать рабочие часы, откуда следует, что идёт и сокращение заработной платы. Казалось бы, получается лишь замкнутый круг, который не позволяет должным образом обеспечить работникам повышение уровня заработной платы из-за установленного организацией критерия. Проводникам приходится очень много работать, и они практически не бывают дома.

Отсюда вытекают следующие вопросы: как можно предотвратить подобные казусы с удовлетворённостью труда и рабочими критериями/установками, каким образом, если подобного не избежать, повысить мотивацию работников?

Рассмотрим методы стимулирования (мотивации) персонала, т. е. создание особых рабочих условий и стимулов внутри компании, побуждающих сотрудника на качественное исполнение своих трудовых обязанностей.

Выбирая мотивационные методы рабочих, следует исходить из имеющихся финансовых возможностей. Ведь если материальные возможности не позволяют обеспечивать денежное поощрение персонала, необходимо отдать приоритет нематериальным методам мотивации.

Материальный методы стимулирования персонала (т. е. денежные выплаты), согласно исследованиям А. Маслоу и его последователей, удовлетворяют лишь первые два уровня человеческих потребностей, в то время как нематериальные (возможность карьерного роста и пр.) делают акцент на следующих трёх уровнях потребностей.

Это значит, что эффективность труда работников можно обеспечить лишь в том случае, если будут соблюдаться в равной степени как материальные, так и нематериальные методы мотивации. Ведь если обеспечивать сотрудника лишь зарплатой – после некоторого времени работник будет ощущать неудовлетворённость в потребностях высшего уровня, а если пренебрегать нематериальными, урезая при этом материальные – исход будет более чем разочаровывающий.

Таким образом, возвращаясь к конкретному примеру из компании АО «ФПК», если происходит урезание зарплаты, необходимо компенсировать это проведением определённых мероприятий, связанных с нематериальным методом, или обеспечить некоторые выплаты персоналу, следуя материальному.

Подводя итоги, необходимо сделать выводы из всей этой статьи.

Удовлетворенность работой является таким условием, которое крайне сильно воздействует на результативность всей компании. И, чтобы избежать крайне негативных последствий для предприятия, необходимо соблюдать все ключевые факторы удовлетворённости труда для сотрудников, составляющие целую систему, не исключая ни один из них.

Руководителям персонала необходимо обратить внимание на благоприятные условия труда на своём предприятии, чтобы убедиться в том, могут ли они быть уверены в продуктивности и качестве работы своих сотрудников в той или иной рабочей сфере.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Удовлетворенность трудом и мотивационные предпочтения персонала промышленного предприятия / Н.А. Александрова, В.А. Александров, С.В. Бутаков // Современное образование в условиях реформирования: инновации и перспективы: материалы I Всероссийской научно-практической конференции. – Красноярск, 2010. – С. 211–213.
2. Александрова Н.А. Удовлетворенность трудом как фактор снижения кадровых рисков // Культура, личность, общество в современном мире: методология эмпирического исследования: материалы XIII Международной конференции. – Екатеринбург, 2010. – С. 206–210.
3. Ловчева М. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики // Кадровик. – 2010. – №2–2.
4. Луценко Д.В. Показатели удовлетворенности трудом и их влияние на эффективность труда / Д.В. Луценко, И.Ф. Дедкова // Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения. – Краснодар, 2019. – С. 280–283.
5. Чернышова А.В. Удовлетворенность трудом менеджеров и исполнителей / А.В. Чернышова, А.Н. Панфилов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – №1–1.