

# ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

---

УДК 331.101.38

© Е. А. Подолян, 2019

*Филиал Самарского государственного технического  
университета (СамГТУ) в г. Новокуйбышевске, Россия  
E-mail: lastml5@yandex.ru*

## ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА УСЛОВИЯМИ ТРУДА: ФАКТОРЫ, МЕТОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

*Статья посвящена вопросам удовлетворенности персонала условиями труда через изучение таких факторов, как: удовлетворенность кругом задач и результатами работы; удовлетворенность профессиональным статусом, должностью; оплатой труда, системой продвижения по службе; удовлетворенность коллегами и руководством. Значительное внимание уделяется представлению результатов исследования уровня удовлетворенности трудом и структуры трудовой мотивации персонала на примере структурно-функциональных подразделений органов местного самоуправления городского округа Самара.*

**Ключевые слова:** удовлетворенность условиями труда персонала, факторы и условия труда, структура трудовой мотивации персонала, методики оценки удовлетворенности условиями труда персонала.

Анализ показателей и факторов удовлетворенности персонала работой приобретает все большую популярность в отечественных исследованиях [1, 2, 5]. Растущий интерес к изучению факторов оценки труда связан с недостаточностью традиционных средств стимулирования труда и общей гуманизацией подходов к управлению персоналом.

Удовлетворенность трудом – это процесс, связанный с восприятием работника организации в целом и мотивационных действий администрации по отношению к персоналу. Понятие удовлетворенности трудом персонала раскрывается через изучение структуры трудовой мотивации, условий и факторов труда, влияющих на общий уровень удовлетворенности сотрудников, который включает в себя: удовлетворенность кругом задач и результатами работы; удовлетворенность профессиональным статусом, должностью; оплатой труда, системой продвижения по службе; удовлетворенность коллегами и руководством. Неудовлетворенность персонала орга-

низации приводит к ослаблению мотивационного климата, невозможности управления мотивационным профилем работника, высокой текучести кадров, росту количества межличностных конфликтов, прогулов и заболеваемости, а также к низкой мотивации к работе у персонала и снижению качества продукции организации.

*Цель данной работы* — оценить уровень удовлетворенности муниципальных служащих условиями своего труда, выявить и провести анализ характеристик и структуры трудовой мотивации работников муниципальных органов власти с целью выработки дальнейших рекомендаций по управлению мотивационным профилем работников и разработки соответствующих мер стимулирования трудовой деятельности. Для реализации данной цели было проведено описательно-эмпирическое исследование удовлетворенности персонала условиями труда, где в качестве *объекта исследования* выбран персонал структурно-функциональных органов Администрации г.о. Самара. *Предмет исследования* — удовлетворенность условиями труда и структура трудовой мотивации муниципальных служащих.

Для всестороннего изучения факторов удовлетворенности трудом необходимо выбрать методiku исследования, которая помогла бы в полной мере решить следующие *задачи*:

— определить общий уровень удовлетворенности работников трудовой деятельностью и ее условиями;

— оценить удовлетворенность по условиям (параметрам) трудовой деятельности (по оплате труда, премированию, справедливости поощрений и наказаний, по параметрам социального обеспечения, по условиям труда);

— определить структуру и рейтинг неудовлетворенных потребностей у работников (для установления расхождения в оценках сотрудников их актуальных и реально удовлетворяемых организацией потребностей);

— типологизировать персонал на основе доминирования прагматической или ценностной ориентации трудовой мотивации.

Из рассмотренных автором методик, отвечающих обозначенным параметрам (методика «Оценка влияния социально-экономических факторов на рост производительности труда» (НИИ труда), методика «Персонал организации и удовлетворенность трудом» (дополненная ГУУ), Методика анализа побудительных мотивов (ГУУ), Методика мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), Концепция мотивации управленческого труда (ПГУАС), Методика формирования нормативных мотивов труда (МГУ) [3, 4, 6, 7]), для данного исследования была выбрана методика «Персонал организации и удовлетворенность тру-

дом», поскольку ее возможности позволяют решить все поставленные задачи.

Анкетированием по электронной анкете было охвачено 60 человек. Исходя из того, что нормативный объем выборки (число случаев, включенных в выборочную совокупность) должен составлять не менее 30-35% случаев, в данной работе он составил в среднем 53% от общего числа работающих в структурно-функциональных подразделениях органов местного самоуправления г.о. Самара, охваченных исследованием.

Выборка составлена как районированная с отбором типичных объектов (после районирования (по признаку возраста, пола и принадлежности к профессиональной группе муниципальных служащих и структурно-функциональной единице Администрации округа) из каждой группы отбирался типичный объект, т.е. объект, который по большинству изучаемых в исследовании характеристик приближается к «средним» показателям) (см. табл. 1).

Таблица 1

**Характеристики выборки исследования**

<i>Характеристика</i>		<i>Всего, чел.</i>	<i>Удельный вес, %</i>
По возрасту	21-25 лет	10	17
	26-30 лет	4	6
	31-35 лет	8	14
	36-40 лет	19	32
	41-45 лет	7	11
	46-50 лет	12	20
По полу	Мужчин	24	40
	Женщин	36	60
По должности	Главный специалист	36	60
	Ведущий специалист, специалист	24	40

В ходе исследования выделены приоритетные ценности труда муниципальных служащих (табл. 2).

Таблица 2

**Ранжирование ценностей труда муниципальных служащих**

<i>Ранг</i>	<i>Ценности труда</i>
1	Достаток и достойный уровень жизни
2	Хороший заработок
3	Возможность продвинуться по службе и сделать карьеру
4	Возможность получить жилье, устроить ребенка в детский сад, получить путевку на отдых (лечение)

5	Возможность заслужить авторитет и уважение окружающих
6	Люди, с которыми интересно общаться
7	Создавать продукт (услугу), пользующийся спросом, нужный людям
8	Интересная работа, доставляющая удовольствие своим содержанием и результатом
9	Возможность приносить пользу людям
10	Всесторонне использовать свои способности и знания
11	Постоянное пополнение знаний, повышение квалификации
12	Самостоятельная работа, позволяющая решать самому, что и как делать
13	Долг человека перед обществом. Любая работа хороша, если она необходима в обществе

Из таблицы 2 видно, что у муниципальных служащих в структуре трудовой мотивации имеется выраженная прагматическая ориентация на «материальные блага», к которым в первую очередь относится ориентация на заработок и обеспечение достойного уровня жизни. У респондентов преобладают мотивы сохранения (средний балл находится в диапазоне 1,5-2,5) и отсутствие мотивации вообще (средний балл не превышает 1,5). Сила мотивации находится в диапазоне от 2,39 до 1,6 включительно, что характеризуется как средняя мотивация.

Важнейшим элементом социального самочувствия муниципальных служащих является удовлетворенность внешними и внутренними условиям жизни и трудовой деятельности, определяемая на основе расчета индексов удовлетворенности. Общая удовлетворенность персонала своей жизнью и удовлетворенность (в целом) своей нынешней работой имеют индексы удовлетворенности -0,25 и -0,33 соответственно. Индексы удовлетворенности отдельными параметрами трудовой жизни таковы:

- материальное стимулирование – -1,33;
- справедливость поощрений и наказаний – -0,57;
- материальное неденежное стимулирование – -0,98;
- организация и условия труда – +0,1;
- содержание и содержательность работы – -0,64;
- карьера, рост, профессиональная самореализация – -0,64;
- менеджмент – +0,27;
- взаимоотношения – +0,78;
- результативность труда и результаты работы – +1,07.

Таким образом, можно утверждать, что индексы удовлетворенности практически по всем параметрам достаточно низкие либо

имеют отрицательное значение, особенно это касается материального стимулирования работников; при этом показатели менеджмента, взаимоотношений в организации и оценки результатов собственной работы и работы организации в целом имеют положительное значение.

Важнейшим элементом социального самочувствия работников является удовлетворенность внешними и внутренними условиями жизни и трудовой деятельности, определяемая на основе расчета индексов удовлетворенности. Оценка удовлетворенности муниципальных служащих оплатой труда и мерами материального стимулирования как одним из важнейших условий труда при выявленной прагматической ориентации представлена в таблице 3.

Таблица 3

**Оценка удовлетворенности персонала действующей системой оплаты труда и мерами материального стимулирования**

<i>Оценка удовлетворенности персонала</i>	<i>Индексы удовлетворенности</i>
<i>Материальное стимулирование (оплата труда)</i>	
размер заработной платы	-1,65
материальный уровень жизни, обеспечиваемый доходом от трудовой деятельности	-1,45
своевременность выдачи зарплаты	1,32
организация заработной платы (понятны ли условия и принципы вознаграждения в организации)	-0,92
<i>Материальное стимулирование (неденежное)</i>	
жилищно-бытовые условия жизни	-1,33
соответствие услуг и льгот, входящих в соцпакет, актуальным потребностям работников	-1,1
внимание руководства к нуждам сотрудников	-0,93
разнообразие услуг и льгот, входящих в соцпакет	-0,87
обеспечение медицинскими услугами	-0,67
<i>Справедливость поощрений и наказаний</i>	
объективность поощрения сотрудников	-0,83
справедливость наказаний, порицаний со стороны руководства	-0,32

Как видно из таблицы 3, муниципальные служащие в условиях низкой отрицательной оценки уровня удовлетворенности действующей системой оплаты труда и мерами материального стимулирования, в условиях неэффективного распределения нагрузки, отрицательно оцениваемого состояния служебной дисциплины и отсутствия информированности об актуальных проблемах деятельности организации способны оценивать свой рабочий результат как поло-



жительный. Исходя из этого мы можем предполагать, что в случае соответствия ожиданий и потребностей муниципальных служащих применяемым мерам материального стимулирования результативность труда будет повышаться.

Структура доминирующих потребностей муниципальных служащих и оценка возможности их удовлетворения демонстрирует большое расхождение между потребностями персонала и возможностями их удовлетворения по следующим возможностям: возможность обеспечить достаток и достойный уровень жизни; возможность иметь хороший заработок; возможность получить жилье, устроить ребенка в садик, получить путевку. Исследование показало, что чем ниже значимость требования, тем выше уровень его удовлетворения и наоборот. Основную ценность при этом имеют материальные требования, удовлетворенность которых имеет отрицательные значения, что связано в первую очередь с невысоким уровнем оплаты труда в бюджетной сфере в целом по РФ.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты:

— анализ общего уровня удовлетворенности персонала трудовой жизнью показал, что наибольшую неудовлетворенность у муниципальных служащих вызывают условия (параметры), относящиеся к материальному стимулированию трудовой деятельности вследствие сравнительно низкого уровня оплаты труда, объясняющегося ограниченными возможностями бюджета муниципального образования и недостаточной гибкостью законодательства в этом вопросе;

— типологизация персонала по признаку доминирования прагматической или ценностной ориентации трудовой мотивации показала, что абсолютное большинство муниципальных служащих имеют прагматическую ориентацию трудовой мотивации, с преобладанием мотивов сохранения либо отсутствия мотивации вообще;

— оценка удовлетворенности по отдельным параметрам трудовой деятельности выявила, что у муниципальных служащих имеется ориентация на первоочередное удовлетворение потребностей в материальных благах, к которым в первую очередь относится возможность хорошего заработка и достойного уровня жизни;

— наименее востребованы муниципальными служащими возможность иметь интересную работу, доставляющую удовольствие, возможность повышать квалификацию и возможность быть самостоятельным в работе;

— анализ структуры трудовой мотивации и рейтинг неудовлетворенных потребностей муниципальных служащих выявил, что основными актуальными потребностями для муниципальных слу-

жащих являются материальные потребности и потребности в справедливости поощрений и наказаний на рабочем месте (это объясняется отсутствием эффективной системы оценки результативности труда, которая позволила бы соблюсти принцип справедливости поощрения и наказания для всех муниципальных служащих без исключения).

Таким образом, можно говорить о том, что удовлетворенность персонала трудом считается таким условием, которое может воздействовать на результативность деятельности организации в целом. Анализ данного аспекта является довольно перспективным. В частности, применительно к проведенному исследованию, в перспективе с целью повышения удовлетворенности трудом у муниципальных служащих необходимо применить смещение акцентов в структуре трудовой мотивации муниципальных служащих с материальных потребностей в сторону социальных, что позволит повысить значимость конечного результата труда как для самих служащих, так и для населения муниципального образования.

### **Литература**

1. Ветлужских Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты, методики, практика. М.: Альпина Бизнес Букс. 2007. 133 с.
2. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИФРА-М, 2016. 528 с.
3. Ловчева М. В. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики // Кадровик. 2010. №2. С. 12-13.
4. Мотивация персонала: методическое пособие / Приложение к журналу «Управление персоналом». М: Управление персоналом, 2005. 124 с.
5. Никифорова А. А. Эффективность труда государственных служащих и системы их стимулирования в странах с развитой рыночной экономикой // Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений государственных служащих. 2-е изд. М.: НИИ труда, 2004. С. 62-81.
6. Оценка влияния социально-экономических факторов на рост производительности труда: методические рекомендации. М.: НИИ труда, 2005. 58 с.
7. Резник С. Д., Левина С. Ш., Глухова И. В. Мотивация управленческого персонала в строительных организациях. Пенза: Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2003. 495с.

*Статья поступила в редакцию 14.05.19 г.  
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета  
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*