

УПРАВЛЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кумуть Ангелина Валерьевна

магистрант, Российский государственный гуманитарный университет, РФ, г. Москва

Удовлетворённость трудом – одна из основных областей, которая отражает внутренний климат организации, ее социальную среду и личное отношение каждого сотрудника к своей работе и предприятию. Для динамичного и эффективного развития компании следует управлять такими составляющими менеджмента, как удовлетворенность труда. В случае неудовлетворенности трудом, сотрудники могут показывать низкую производительность, невысокое качество работы, а также отсутствие мотивации к достижению высоко результата. Данные факторы приводят к абсентеизму на рабочем месте и даже текучести кадров. Возможен другой вариант, когда сотрудники полностью удовлетворены трудом, в таком случае также есть некоторый ряд угроз для эффективной работы. Возможно развитие расслабленности у персонала на рабочем месте, общая дисциплина в коллективе может иметь отрицательную динамику. Важно разработать оптимальное соотношение между собственными интересами сотрудников и целями организации [5, с. 162]. Кроме того, каждое предприятие индивидуально, в связи с чем каждой организации подходят свои методики для разработки соотношения интересов. Таким образом, удовлетворенность трудом играет одну из важнейших ролей при управлении политикой предприятия, механизмы управления ею довольно различны и недостаточно изучены. Нельзя не отметить важность рассматриваемого вопроса, поскольку удовлетворенность трудом персонала основа для улучшения эффективности работы организации. Эффективная деятельность предприятия полностью зависит от того, на каком уровне персонал выполняет свои обязанности, то есть насколько они удовлетворены своей работой в компании, насколько они готовы вкладываться для достижения целей организации. Удовлетворенность можно характеризовать, как многофакторный показатель отношения сотрудников к их рабочей деятельности, климату внутри. Ключевой способ для понимания степени удовлетворенности персонала является измерение его показателей, что в дальнейшем поможет выработать стратегию для повышения его значений в коллективе [1, с. 2]. Для измерения используют такие методики как анкетирование, опросы, фокус-группы и т. д.

Формирование удовлетворенности трудом происходит в процессе соотношения ожиданий от работы у сотрудника, а также его потребностей с фактическими результатами работы. Можно обобщить, что понятие удовлетворенности трудом – это баланс требований сотрудника к условиям, характеру труда с оценкой данных запросов [3, с. 36].

При достаточно высокой удовлетворенности работой, у сотрудников вырабатывается положительное, ответственное отношение к рабочему процессу. В данном случае увеличивается стремление сотрудника сделать работу качественнее, быстрее, на высоком уровне, при этом соблюдая требования организации, правила и установки в коллективе, также возникает стремление к повышению собственного уровня профессионализма.

При неудовлетворенности рабочим процессом могут возникнуть такие процессы, как текучесть кадров, низкие результаты работы, при этом, сотрудниками могут нарушаться корпоративные правила в компании.

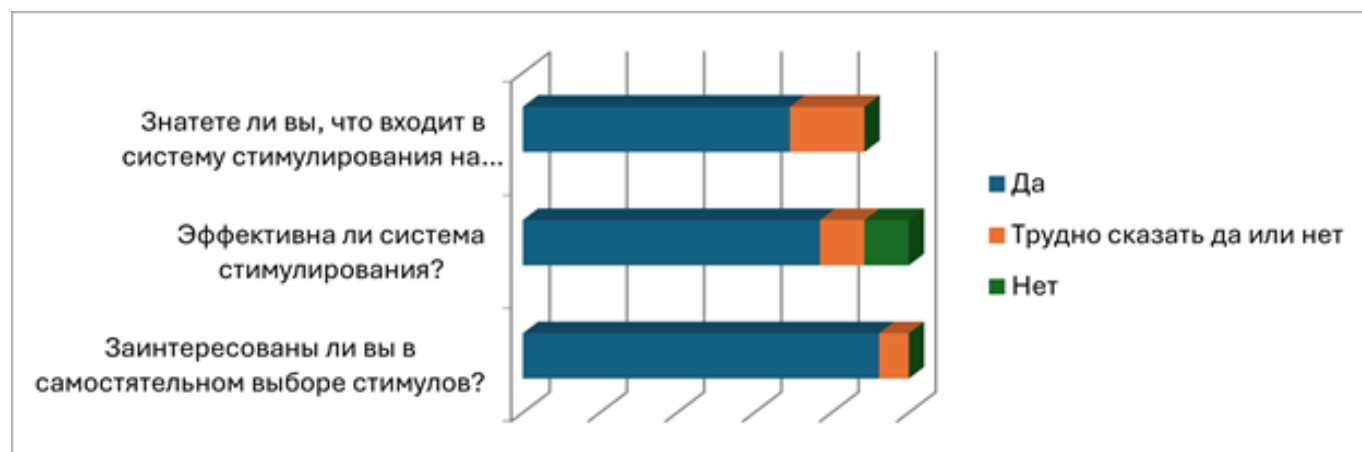
Среди аспектов, влияющих на удовлетворенность трудом, можно выделить:

1. Заработную плату и материальное вознаграждение (премии, социальные выплаты,

справедливость зарплаты).

2. Условия трудовой деятельности (возможность выбора графика работы, концепция work life balance, комфорт и безопасность рабочего пространства).
3. Карьерный рост (предоставляется ли обучение, карьерные планы сотрудников, возможность участия в различных проектах).
4. Коллектив (доступность руководства для решения вопросов, климат в коллективе, возможность участия в принятии решений).
5. Корпоративная культура (чувство принадлежности к организации, соответствие ценностей организации к ценностям сотрудников).

Организации могут использовать такой способ, как «настройка» процессов стимулирования сотрудников, осуществляя их таким образом, чтобы все было направлено на закрытие потребностей сотрудников в определенный период времени для качественного управления удовлетворенностью трудом [2, с. 58]. Данный процесс должен осуществляться исходя из экономических показателей, уровня работы сотрудника на занимаемом им рабочем месте и развития организации. Эффективным способом реализации рассматриваемых «настроек» можно считать принцип «социального кафетерия». Выстраивание данного процесса исходит из того, что сотрудник сам выбирает необходимые ему из списка льготы и вознаграждения, естественно в определенных рамках. Таким образом, предоставляется сотрудникам возможность выбирать себе то, что предпочтительней для него в данный период времени. Список стимулов может определяться организацией исходя из ее возможностей и экономической целесообразности [4, с. 49]. Было проведено исследование на базе московской IT организации, для выявления наиболее предпочтительных стимулов у сотрудников, а также заинтересованности в ведении системы «социального кафетерия». Организация довольно молодая, находится на стадии активного развития, где большинство сотрудников работают удаленно. В период до 2020 года компания работала только в режиме офлайн, однако после ситуации с пандемией, так и не вернулась в очный формат работы полностью. В офисе работают только 10–15% всех сотрудников в режиме гибкого графика работы, с частичной возможностью работать из дома. Можно выделить следующие стимулы, которые предоставляет организация: возможность выбора режима работы онлайн или офлайн, частичное покрытие полиса ДМС, предоставление перекусов в офисе для сотрудников, возможность пользоваться корпоративным такси для решения рабочих вопросов. Исследование проходило в формате анкетирования. Приняло участие 26 человек, из которых 17 работает офлайн, а 9 в режиме онлайн. В ходе которого были получены следующие результаты, которые представлены на рисунке ниже.



На вопрос «Знаете ли вы, что входит в систему стимулирования на рабочем месте?» ответы распределились следующим образом: 69,2% - «Да», 19,3% - «Трудно сказать да или нет», 11,5% - «Нет».

На вопрос «Если вы знакомы с системой стимулирования в организации, как вы считаете, эффективна ли она?» ответы распределились следующим образом: 77% - «Да», 11,5% -

«Трудно сказать да или нет», 11,5% - «Нет».

На вопрос «Заинтересованы ли вы в самостоятельном выборе набора стимулов из перечня, предложенных компанией?» ответы распределились следующим образом: 92,3% - «Да», 7,7% - «Трудно сказать да или нет», 0% - «Нет». На вопрос со свободным ответом, «Какие поощрения в компании вы хотели бы видеть?» многие сотрудников выбрали полную оплату ДМС организацией, также из интересных предложений была корпоративная оплата бизнес-зала в аэропорту, Pet-friendly – офис. Анализ результатов выявил, что большинство сотрудников хотели бы иметь возможность выбирать стимулы из перечня представленных на рабочем месте. Кроме того, большинство сотрудников отметили из желаемых поощрений, полную оплату ДМС, данный стимул и сегодня используется в компании, требуется его доработать для закрытия потребностей большинства сотрудников, при экономической возможности организации. Также была отмечена интересная идея Pet-friendly – офиса, которая не требует материальных вложений, при этом способна заинтересовать новых сотрудников перейти на режим работы онлайн.

Удовлетворенность трудом играет важную роль в управлении персоналом, для ее повышения необходимо использовать комплексный стратегический подход. Исходя из представленных выше аспектов удовлетворенности трудом, можно предложить несколько направлений работы по каждому из них.

Например, при повышении удовлетворенности труда опираясь на аспект обучения и развития, можно организовать внутреннее корпоративное обучение, нанять преподавателей извне, организовать внешние курсы повышения квалификации, организовать участие сотрудников в конференциях.

Таким образом, можно прийти к выводу, что управление удовлетворенностью трудом имеет практическое значение для любого предприятия. Удовлетворенность трудом является важным и постоянно развивающимся направлением, на которое следует обращать внимание предприятиям, если они хотят видеть эффективную работу персонала, динамичное развитие организации и высокий результат.

Список литературы:

1. Александрова Н. А. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации // Аграрное образование и наука. – 2016. – С.1-5.
2. Пономарева О. Я., Шкурин Л. В. Особенности взаимосвязи социальной структуры персонала и удовлетворённости трудом на предприятиях крупного бизнеса // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023-№ 2(65). – С. 54-64.
3. Скрипниченко Л. С. Управление удовлетворенностью трудом персонала Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020.-№ 5(50). С. 33-37.
4. Ферাপонтова М. В., Шах О.А. Особенности удовлетворенности трудом персонала при различных стилях руководства // Коллекция гуманитарных исследований. Электронный научный журнал. – 2023. -№1(34). – С. 45-52.
5. Чернышов Д.Е. Управление удовлетворенностью персонала как ключевым фактором, влияющим на конкурентоспособность компании // Экономические системы. – 2024.- Том 17., №4. – С. 159-170.