

Лукина Сардаана Аркадьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ ПРИЧИН, ВЛИЯЮЩИХ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается анализ причин, влияющих на удовлетворенность трудом в МКУ «МОУО» администрации муниципального района «Сунтарский улус (район)». Проведен тест на «Удовлетворенность трудом работников» Р.Х. Исмаилова, который представляет с собой модифицированную форму опросника Р.Х. Исмаилова и предназначен для оценки анализа причин, влияющие на удовлетворенность трудом.*

***Ключевые слова:** труд, коллектив, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы.*

Актуальность темы обусловлена тем что, удовлетворенность трудом необходимо использовать комплексный подход к данной проблеме с учетом профессиональных интересов индивида, направленности личности и формирования его наклонностей. Удовлетворенность трудом – эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется. Данная тема часто исследуется в рамках направления по управлению персоналом.

При определении понятия «удовлетворенности трудом» необходимо в первую очередь указать возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью.

В основе всех разработок представленных учеными лежит теория американского социолога А. Маслоу в которой была представлена пирамида потребностей

человека. Он распределил потребности по степени важности на несколько уровней:

- физиологические потребности;
- потребность в безопасности;
- потребность в любви и общении;
- потребность в уважении, самоуважения, общественном признании;
- потребность в самореализации, самоактуализации [1].

В нашем исследовании участвовали специалисты организации в возрасте от 28 до 55 лет. Всего в анкетировании приняло участие 15 человек. Средний возраст респондентов 35 лет, т. е. от 28–35 лет – 5 (20%), от 35–45 лет – 6 (60%), от 45–55 лет – 4 (10%). Из них 12 женщин (80%) и 2 мужчин (20%). Высшее профессиональное образование имеют 90% работников, среднее профессиональное образование 7%, не имеют образования 3% [2].

Среди опрошенных легче шли на контакт женщины. Среди опрошенных их 80%. 70% опрошенных находятся в возрасте до 45 лет.

Социальные гарантии и заработная плата.

Для 80% на работе важны социальные гарантии. Для 70% опрошенных (45 + 25) заработная плата на предприятии не соответствует выполняемому ими объёму работ. 80% (65 + 15) работали бы более интенсивно, если бы были уверены, что получу более высокую оплату их усилий. 80% (50 + 30) предпочитают прозрачность в системе оплаты, когда заранее известно, что нужно сделать и сколько за это заплатят.

Условия труда.

Для 95% (65 + 30) опрошенных важно работать в хороших санитарно-гигиенических условиях.

Нематериальная мотивация.

80% (35 + 45) считают, что являются членами единой команды и с их мнением считаются. То есть для работников важен фактор признания. 65% (35 + 30)

упорно работают над заданием, если его выполнение связано с признанием коллегами и друзьями. Для 75% (50 + 25) важно, чтобы их работа была общественно полезной.

Тем не менее, 65% готовы оставить своё рабочее место в случае, если работа будет им не интересна. 65% (50 + 15) хотят получить опыт работы, который поможет им профессионально расти в данной компании. 80% (45 + 35) предпочитают, чтобы в их работе появлялись новые, интересные профессиональные задачи. Однако, для 40% (20 + 20) важно иметь спокойную работу с четким кругом обязанностей. Ещё 50% (30 + 20) с такой позицией не согласны, 10% затруднились дать однозначный ответ.

85% (30 + 55) считают важным фактор возможности продвижения по «карьерной лестнице». 80% (35 + 45) считают, что инициатива должна в обязательном порядке поощряться. 65% (25 + 40) опрошенных согласятся на повышение, если это значительно расширит круг их обязанностей.

При оценке по пятибалльной шкале на первом месте по важности оказалась заработная плата как главный мотивационный фактор (средний балл важности 4,6), на втором – уважение коллег (средний балл важности 5), возможность карьерного роста (средний балл важности 4,2), на четвёртом месте – благодарность руководства (средний балл важности 4,1), на пятом – чёткие обязанности в работе (средний балл важности 4). Таким образом, в целом полученные ответы не расходятся друг с другом.

Список литературы

1. Журнал «Управление персоналом», Удовлетворенность труда персонала. – 2015. – №12.
2. Официальный сайт МКУ «МОУО» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://suntarmouo.ucoz.ru>
3. Родионова А.Л. Исследование удовлетворенности трудом / А.Л. Родионова, У.С. Борисова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1 (1). – С. 360–361.