

**Автор:**

**Самсонова Лилия Гаврильевна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** в данной статье рассматривается степень удовлетворенности трудом персонала в одном из кредитных кооперативов Республики Саха (Якутия). По мнению автора, в последние годы в России наблюдается уменьшение желания трудиться. Соответственно, большое значение приобретает необходимость исследования удовлетворенности трудовой деятельностью.*

***Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, персонал, работа.*

Удовлетворенность трудом – это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности – факторов, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству [2].

Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, многообразны, но среди них основными являются следующие [1]:

1. Работа. Содержание и характер работы являются основным источником удовлетворенности, но при этом огромную роль играют также сложность работы, автономность и возможность получения определённого статуса при ее выполнении;

2. Оплата. Система денежных вознаграждений рассматривается не только как материальный фактор удовлетворенности трудом, но и как отражение социально-трудовых отношений. Работники зачастую воспринимают уровень своей заработной платы как отражение того, как руководство оценивает их вклад в деятельность организации;

3. Продвижение по службе. Возможности продвижения оказывают разнообразное по силе воздействие на удовлетворенность трудом, поскольку могут осуществляться в разных формах и условиях;

4. Руководство. Существуют два основных параметра руководства, влияющие на удовлетворенность трудом:

4.1. Ориентация руководителя на работника, которая измеряется степенью заинтересованности руководства благополучием своих подчиненных.

4.2. Вовлеченность (степень влияния) работника в принятие решений, имеющих непосредственное отношение к их работе;

5. Трудовой коллектив. Может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на удовлетворённость трудом. Сплочённый коллектив способствует получению большей радости и удовольствия от работы. При обратной ситуации, т. е. когда с людьми трудно ладить, данный фактор оказывает отрицательное воздействие на удовлетворенность трудом;

6. Условия работы. Рабочие условия оказывают влияние на удовлетворенность трудом, схожее с влиянием рабочей группы. Если все обстоит благополучно, проблем с удовлетворенностью трудом не будет; если дела идут плохо, проблемы обязательно возникнут.

Для оценки удовлетворенности персонала трудовой деятельности был выбран метод анкетного опроса, как наиболее простой и эффективный метод. В ходе исследования, мы узнали, что в основном удовлетворенность персонала предприятия обусловлена системой материального и морального стимулирования.

Для того чтобы повысить удовлетворенность персонала можно сделать следующие рекомендации:

1. В первую очередь необходимо оптимизировать систему оплаты труда, необходим постоянный поиск новых (альтернативных) форм и методов поощрения труда, можно например, внедрять дополнительные отпуска за специфический труд или за результаты труда, для дополнительной компенсации повышенной психологической или физической нагрузке. Возможно, при более глубоком анализе, можно внедрять систему перераспределения рабочего времени по средствам внедрения гибких графиков работы. Правом работать в свободном режиме необходимо наделять передовых работников, сознательных и организованных. Это будет дополнительной мотивацией к более эффективной работе.

2. Для того чтобы работа перестала быть стрессовой необходимо дополнительно проводить тренинги с персоналом и улучшать условия работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что данные об удовлетворенности персонала работой – это информация о кадровых рисках, понятно, что она важна для любого руководителя, не желающего быть заложником складывающейся ситуации. Пренебрежение изучением этого вопроса приводит к утрате наиболее ценного и высокопрофессионального персонала и, как следствие, к фактическому умиранию предприятия.

### ***Список литературы***

1. Верещагина Л.А. Оценка удовлетворенности работой. // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2013. – С. 181–183.

2. Базарова Т.Ю. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2012. – 560 с.

3. Удовлетворенность трудовой деятельностью персонала организации ОАО Газпромнефть-Урал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://works.doklad.ru/view/exT2H3CMt\\_g/all.html](http://works.doklad.ru/view/exT2H3CMt_g/all.html) (дата обращения: 22.12.2016).