

Лавернова Анастасия Николаевна

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 РАБОТНИКОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается понятие трудовой удовлетворённости, а также анализируются причины, влияющие на удовлетворённость и не-удовлетворенность работников.*

***Ключевые слова:** психология, трудовая удовлетворённость, анкетирование.*

Рассматривая понятие удовлетворенности трудом необходимо использовать комплексный подход к данной проблеме с учетом профессиональных интересов индивида, направленности личности и формирования его наклонностей.

Мною было проведено анкетирование с целью выяснения удовлетворенности трудом работников Департамента.

Была использована специальная анкета, отражающая благополучие и неблагополучие персонала в коллективе и в трудовой деятельности.

Мною было охвачено 10 работников, из них 7 женщин и 3 мужчин, стаж работы составляет не менее 3-х лет. Результаты анкетирования выглядят следующим образом:

Анкета из учебника по психологии *Интегральная удовлетворенность трудом* / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Института Психотерапии, 2002. – С. 470–473.

По результатам анкетирования можно сделать следующие выводы:

1. Интерес к работе (1, 6, 12 вопросы) – средний.

2. Удовлетворенность достижениями в работе (2, 7) – выше среднего.
3. Удовлетворенность отношениями с сотрудниками (3, 8, 14) – высокая.
4. Уровень притязаний в профессиональной деятельности (5, 11) – выше среднего.
5. Предпочтение выполняемой работы высокому заработку (4, 16) – ниже среднего.
6. Удовлетворенность условиями труда (13, 18) – высокая.
7. Профессиональная ответственность (9) – средняя.

Выявлена средняя удовлетворенность своей работой у персонала.

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

- 1) да – 50%;
- 2) отчасти – 47%;
- 3) нет – 3%.

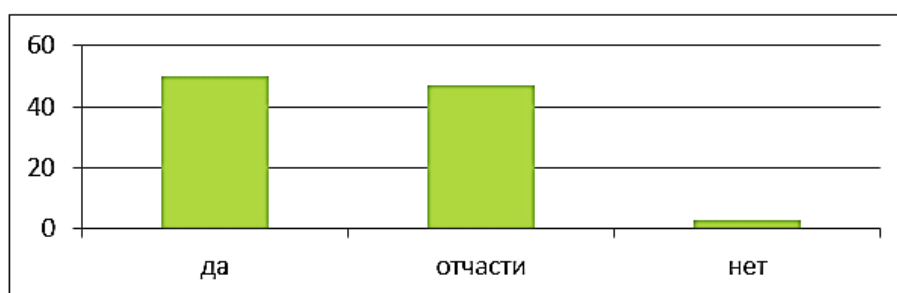


Рис. 1

2. За последние годы я добился успеха в своей профессии:

- 1) да – 39%;
- 2) отчасти – 40%;
- 3) нет – 21%.

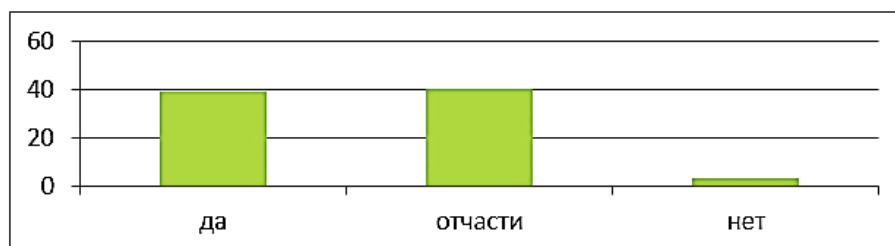


Рис. 2

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

- 1) да – 95%;
- 2) не со всеми – 5%;
- 3) нет – 0%.

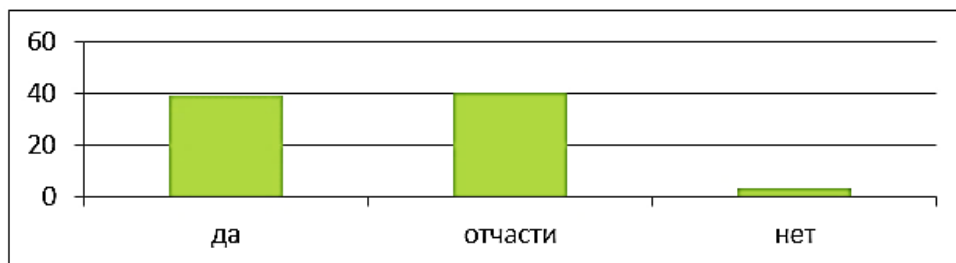


Рис. 3

В заключении можно сказать, что весь период прохождения производственной практики был насыщен аналитической работой по различным пунктам деятельности министерства. Эти сферы деятельности включали в себя систему организации не только труда, но и крупных мероприятий.

Актуальность прохождения учебной практики заключается в закреплении теории, а также в усовершенствовании навыков.

Таким образом, исследование удовлетворенности работой у служащих Департамента кадровой политики выявило средний показатель. Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на оценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая.

Список литературы

1. Изучение удовлетворенности трудом в отделении Контакт-центра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-147604.html> (дата обращения: 07.09.2017).