

Панчук Екатерина Юрьевна,

к. психол. н., доцент, Ангарский государственный технический университет,
email: epanchuk05@mail.ru

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ
КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ**

Panchuk E.Yu.

**SATISFACTION BY LABOR
AS AN IMPORTANT ELEMENT OF QUALITY LABOR LIFE**

Аннотация. В статье приводятся основные характеристики качества трудовой жизни. Анализируются результаты эмпирического исследования, целью которого явилось выяснение следующих основных характеристик качества трудовой жизни: важных аспектов работы, аспектов работы, вызывающих озабоченность, оценки системы морального стимулирования на предприятии, наиболее значимых моральных стимулов. По данным эмпирического исследования на предприятии можно охарактеризовать ситуацию неудовлетворенности трудом и низкое качество трудовой жизни работников анализируемого предприятия. В статье предложено разработать гибкую систему мотивации сотрудников, выработать стратегию повышения качества трудовой жизни персонала, поэтапный план внедрения новой системы в работу предприятия.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, удовлетворенность трудом, условия труда.

Abstract. The article presents the main characteristics of the quality of working life. It analyzes the results of an empirical study, the purpose of which was to ascertain the following main characteristics of the quality of working life: important aspects of work, aspects of work of concern, evaluation of the system of moral incentives in an enterprise, the most significant moral incentives. According to the empirical research on the enterprise, one can characterize the situation of dissatisfaction with work and the low quality of the working life of the employees of the analyzed company. The article proposed to develop a flexible system of employee motivation, to develop a strategy to improve the quality of working life of staff, a phased plan for the introduction of the new system in the work of the enterprise.

Keywords: quality of working life, job satisfaction, working conditions.

В Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 г., в Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона до 2025 г., в программах развития Иркутской области говорится о необходимости повышения качества и уровня жизни населения в регионе, развития человеческого потенциала, а, следовательно, духовного и социального развития общества в целом. Одним из главных ориентиров при этом является повышение качества человеческого потенциала и улучшение здоровья населения.

К основным характеристикам качества трудовой жизни можно отнести следующие:

– условия труда, связанные с оборудованием рабочего места и мест для отдыха и приема пищи, с соблюдением техники безопасности, наличием спецодежды и средств защиты, с равномерностью распределения нагрузки, удобством рабочего графика и т.д.;

- система стимулирования труда в организации, справедливость оценки труда с позиции работников;
- квалификация работника, которая определяется по соотношению стажа работника в профессии и в организации с его должностью;
- влияние организации на изменение профессиональных знаний, умений и навыков работника, их совершенствование или деградацию;
- интерес к содержанию труда и самому процессу, возможность видеть результаты своей работы;
- престижность работы в данной организации, гордость за нее, отношение к ее деятельности;
- необходимость и возможность дополнительного заработка;
- социально-психологический климат в трудовом коллективе, отношения руководства-подчинения и отношения с коллегами;
- возможность выражения на работе собственной точки зрения, проявления свободы, участие в принятии решений;
- влияние работы на личную жизнь [2].

По данным многочисленных исследований установлено, что удовлетворенность трудом является важнейшим показателем качества жизни человека. Следовательно, необходимо рассматривать влияние на качество жизни населения не только состояния здоровья, полноценного досуга, личной жизни, но и состояния карьеры, возможности повышать свой профессиональный уровень, социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Эмпирическое исследование проводилось при помощи анкетирования персонала строительного предприятия [1]. Рассматриваемое предприятие представляет собой единый технологический комплекс с базой стройиндустрии и обслуживающими подразделениями, является многопрофильным, но наибольший удельный вес занимает строительство промышленных, гражданских объектов и жилых домов.

Были опрошены служащие разных возрастов, должностей и пола. Число опрошенных составило сорок человек. На первом этапе испытуемым была предложена анкета, состоящая из инструкции, демографической части, основной части (19 вопросов, касающихся удовлетворенности различными аспектами работы и работой в целом), четырех блоков утверждений. Основная цель анкетирования состояла в выяснении следующих основных характеристик качества трудовой жизни:

- важных аспектов работы;
- аспектов работы, вызывающих озабоченность;
- оценки системы морального стимулирования на предприятии;
- наиболее значимых моральных стимулов.

На втором этапе исследования испытуемым были предложены для оценки по 10-балльной шкале следующие факторы:

- факторы, которые могут повысить производительность труда работников;
- факторы, которые делают работу привлекательной;
- условия, которые не нравятся им в работе.

В результате обработки анкет были выявлены аспекты, которые вызывают озабоченность сотрудников (см. табл.). 92% опрошенных озабочены уровнем оплаты труда. То есть, подавляющее большинство сотрудников считает, что уровень оплаты труда на предприятии не соответствует средней заработной плате в промышленности региона в целом и в строительной отрасли в частности.

Таблица – Аспекты работы, вызывающие наибольшую озабоченность опрошенных сотрудников, в % от общего количества опрошенных

Аспекты работы	% от общего количества опрошенных
Уровень оплаты труда	92
Условия труда	78
Материально-техническое обеспечение	64
Система поощрения лучших сотрудников	50
Информирование коллектива	45
Возможность доведения своего мнения до руководства	36
Взаимоотношения в коллективе	36
Взаимоотношения с руководством	30
Возможность защиты от несправедливости	30
Организация дисциплины труда	30
Состояние трудовой дисциплины	22
Отношение к инициативным работникам	22
График работы	22

78% опрошенных отметили озабоченность условиями труда, в которых они работают. Из результатов, полученных на первом этапе исследования, видно, что также 78% опрошенных сотрудников считают условия труда неудовлетворительными. Здесь важно отметить, что условия труда – это гигиенический фактор. Согласно двухфакторной теории Герцберга, при неудовлетворен-

ности условиями труда у работников возникает отрицательное отношение к работе.

Большое количество сотрудников (64%) отметили озабоченность материально-техническим обеспечением. Половина опрошенных работников озабочены системой поощрения лучших сотрудников. Следовательно, необходимо проанализировать и усовершенствовать существующую систему поощрения сотрудников за трудовые достижения.

Озабоченность другими аспектами (см. табл.) отметили менее половины опрошенных. В частности? наименьшую озабоченность вызывают у работников состояние трудовой дисциплины, отношение к инициативным работникам и график работы.

Перейдем к оценке системы морального стимулирования. 50% опрошенных работников отметили, что их устраивает действующая система морального стимулирования. Остальные 50% опрошенных разделились на следующие группы:

- 30% опрошенных сказали, что моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное;
- 12% отметили, что морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд;
- 8% согласны, что моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги.

Данный анализ показал, что систему морального стимулирования следует совершенствовать.

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

По данным эмпирического исследования на анализируемом предприятии наблюдается ситуация неудовлетворенности трудом и низкое качество трудовой жизни работников. На основе полученных результатов необходимо разработать гибкую систему мотивации сотрудников, выработать стратегию повышения качества трудовой жизни персонала, поэтапный план внедрения новой системы в работу предприятия. Современный уровень производства не может развиваться без эффективных мотивационных систем, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий и обеспечивать высокий уровень качества трудовой жизни работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема // Управление персоналом. 2004. №7. С. 62-66.
2. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда. М.: Политиздат, 1989. 287 с.