

# **ВЛИЯНИЕ ИСТОРИЧЕСКОГО ПРОШЛОГО СЛАВЯНСКИХ НАРОДОВ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

**А. А. Гареленко**

*Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Проводя исследования удовлетворенности работой, социологи В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов пришли к выводу, что уровень удовлетворенности трудом молодых рабочих СССР зависит, прежде всего, от его содержательности, так как они стремятся развивать свои способности в процессе труда, остальные же факторы не имели особой значимости [1]. В настоящее время этот критерий является далеко не единственным при выборе молодым сотрудником места работы. Удовлетворенность работой является важным аспектом человеческой деятельности на любом предприятии. Без четко налаженного регламента работы, необходимых условий и средств труда работать эффективно становится практически невозможно. Именно поэтому руководителям необходимо следить за удовлетворенностью сотрудников их работой и принимать необходимые меры по их устранению. В качестве примера для исследования был выбран Гомельский литейный завод «Центролит». В исследовании приняло участие 40 сотрудников. По окончании анкетирования респондентам предлагалось ответить на вопросы для определения социального статуса: возраст, пол, уровень образования, а также семейный статус. Результаты опроса социального статуса представлены на рис. 1.

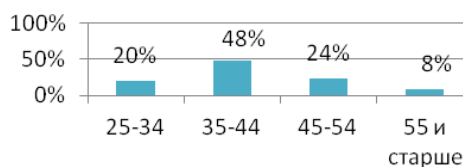
## 1. Пол



## 2. Образование



## 3. Возраст



## 4. Семейное положение



Рис. 1. Социальный статус респондентов

Из приведенных данных можно сделать вывод, что в составе административно-управленческого персонала доминируют женщины – 88 % и только 12 % являются мужчинами. В трех из пяти отделов, а именно – в бухгалтерии, экономическом и маркетинговом отделах, женщины являются руководителями. Также видно, что 72 % сотрудников замужем либо женаты. Что касается образования, 61,5 % имеют высшее образование в сфере экономики; 36 % имеют среднее образование; наибольшее количество сотрудников со средним образованием находится в бухгалтерском отделе и отделе сбыта. По возрастной структуре видно, что отсутствуют работники в возрасте 20–24 лет, а преобладают работники в возрасте 35–44 лет.

После опроса по определению социального статуса подчиненным предлагалось ответить на вопросы для оценки удовлетворенности сотрудников своей работой (см. таблицу).

Для этого сотрудникам было необходимо ответить на перечень вопросов, который содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сотрудникам предлагалось сделать выбор по каждому из утверждений, выбрав наиболее подходящую оценку (1 – вполне удовлетворен; 2 – удовлетворен; 3 – не вполне удовлетворен; 4 – неудовлетворен и 5 – крайне неудовлетворен) [2, с. 182–184].

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

Если результат равен 40 баллам и более, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью, и, напротив, если он меньше 40 баллов, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей. При этом оценка результатов производится по следующей шкале;

- 15–20 баллов – вполне удовлетворены работой;
- 21–32 балла – удовлетворены;
- 33–44 балла – не вполне удовлетворены;
- 45–60 баллов – неудовлетворены;
- более 60 баллов – крайне неудовлетворены.

В целом работой на предприятии все сотрудники отчасти неудовлетворены; особую неудовлетворенность вызывают физические условия, так как административно-управленческий комплекс плохо отапливается.

**Оценка удовлетворенности административно-управленческого аппарата  
своей работой (в среднем по отделу)**

Вопрос	Средняя оценка по отделу				
	Бухгалтерия	Финансовый	Маркетинг	Экономисты	Сбыт
1. Ваша удовлетворенность предприятием, где Вы работаете	2,5	3,3	2,9	2,7	2,5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (холод, жара, шум)	4,2	4,5	3,9	3,9	3,7
3. Ваша удовлетворенность работой	2,1	2,3	2,5	2,1	2,3
4. Ваша удовлетворенность сложностью	2,5	2,5	2,7	2,7	3,0
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства Вашего начальника	2,0	1,8	3,4	2,9	3,1
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью Вашего начальника	1,6	1,5	2,0	1,8	1,6
7. Ваша удовлетворенность заработной платой (соответствие Вашим трудовым затратам)	3,4	3,5	3,2	3,6	3,4
8. Ваша удовлетворенность заработной платой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	3,5	2,8	3,0	3,3	3,1
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	3,0	2,0	2,8	2,9	2,6
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения	2,9	1,8	2,6	2,7	2,8
11. Ваша удовлетворенность тем, как Вы используете Ваши опыт и способности	3,2	2,3	2,3	3,3	2,4
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту	2,9	1,8	2,5	2,8	2,8
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1,9	1,5	1,5	1,7	1,3
14. В какой степени удовлетворенность работой повлияла бы на Ваши поиски другой работы	3,6	3,5	3,1	3,4	2,8

Большинство сотрудников не вполне удовлетворяют возможности карьерного роста и они сходятся во мнении, что не в полной мере могут реализовать свой потенциал на данном предприятии.

Относительно требований работы к интеллекту сотрудники финансового отдела вполне удовлетворены, однако в остальных отделах некоторые работники не вполне удовлетворены данным показателем.

На ОАО «ГЛЗ «Центролит», как и на большинстве отечественных предприятий, установлен восьмичасовой рабочий день; данный фактор является удовлетворительным для всех сотрудников.

Однако не полная удовлетворенность сотрудников своей работой может повлиять на решение о поиске нового места работы практически для каждого сотрудника в каждом подразделении. Теоретический анализ заявленной проблемы показал, что на удовлетворенность сотрудников работой оказывают влияние разные факторы, среди которых психологический климат коллектива и межличностные отношения, физические условия и слаженность действий работников, при этом стиль руководства начальника и его профессиональная компетенция играют большую роль. Не менее важные факторы – это удовлетворенность заработной платой и служебным продвижением.

Анализ результатов удовлетворенности работой сотрудниками свидетельствует о том, что большинство членов коллектива в настоящий момент содержание работы не вполне удовлетворяет. Самое большое количество неудовлетворенных сотрудников приходится на отдел маркетинга, что может быть связано с отношением руководителя к подчиненным, а также множеством других факторов, таких, как физические условия работы, заработная плата, возможности карьерного роста и т. д.

В остальных отделах сотрудников не устраивают лишь отдельные позиции, но в целом сильного неудовлетворения своей работой они не испытывают. Самое большое количество удовлетворенных сотрудников находится в финансовом отделе. Можно предположить, что это связано с положительной атмосферой в отделе.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ядов, В. А. Человек и его работа: социологическое исследование / В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов. – М. : Мысль, 1967. – 392 с.
2. Михалева, Е. П. Менеджмент. Конспект лекций / Е. П. Михалева – М. : ЮРАЙТ, 2009. – 192 с.