

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ТРУДОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОГО ФАКУЛЬТЕТА БГУИР

С. О. Арнатович

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники», г. Минск*

Научный руководитель Т. В. Казак

Каждая организация периодически оценивает своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения сотрудников, их обучения и развития.

Основная цель процедуры оценки результатов деятельности состоит в повышении качества труда сотрудников. Этот процесс имеет большое значение как для определения размеров заработной платы, так и для целей обучения и развития в долгосрочном периоде.

Существует целый комплекс методов оценки деятельности персонала. Выбор метода оценки, наилучшим образом отвечающего поставленным целям, рабочим условиям и потребностям организации и сложившейся в ней организационной культуре – это сложнейшая задача. К сожалению, далеко не все организации сегодня осознали насущную необходимость введения системы оценки рабочих показателей, отвечающей современным требованиям. Наиболее действенным стимулом к решительным действиям в этой сфере является перевод задачи повышения эффективности работы всех категорий персонала в разряд важнейших приоритетов кадровой политики, реализуемой организацией. Большую помощь здесь может оказать проведение обучения для всех, кто имеет отношение к разработке системы оценки и обеспечению ее бесперебойной работы.

Целью исследования является развитие теоретических положений, разработка комплексного подхода по формированию системы оценки удовлетворенности трудом персонала вуза на примере военного факультета учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

В соответствии с поставленной целью в ходе диссертационного исследования поставлены и решены следующие задачи:

- изучены содержание, составляющие и специфика оценки удовлетворенности персонала;
- рассмотрены теоретические подходы к формированию системы оценки удовлетворенности персонала;
- проанализирована действующая практика оценки удовлетворенности персонала в зарубежных вузах;
- разработаны модели системы и процесса оценки удовлетворенности персонала;
- обоснован и раскрыт механизм функционирования системы оценки удовлетворенности персонала.

Для оценки качества организаций и условий труда на факультете было проведено анкетирование работников.

Анкета содержит вводную часть, в которой говорится о целях и задачах исследования, приводятся правила заполнения анкеты и гарантируется анонимность.

Поскольку основная часть анкеты не должна быть громоздкой, было решено включить в опросник не более 12 вопросов, с разделением их на тематические блоки, среди них: личные вопросы относительно пола, возраста, стажа работы и должности респондентов; вопросы, оценивающие удовлетворенность сотрудников факультета различными аспектами работы; вопросы, оценивающие важность для персонала различных аспектов, предлагаемых вузом; вопросы, касающиеся отношения респондентов к вузу/факультету и своей работе. В анкете респондентам также предлагалось оценить общий уровень удовлетворенности работой в вузе/на факультете по пятибалльной шкале, а также ответить на открытый вопрос «Что на Ваш взгляд нужно предпринять, чтобы повысить уровень Вашей удовлетворенности работой?». В ходе исследования респондентам предлагалось оценить степень важности следующих аспектов работы в вузе/факультете:

- размер заработка;
- режим работы;
- самостоятельность в работе;
- необходимость решения проблем;
- возможность карьерного роста;
- возможность повышения квалификации;
- обеспечение условий труда и оснащение Вашего рабочего места;
- ощущение социального благополучия;
- отношения с коллегами;
- отношения с непосредственным руководителем;
- имидж учреждения;
- испытываете ли Вы беспокойство, связанное с перспективой потерять работу?

Заключительная часть содержит благодарность отвечающему за участие в исследовании.

Отметим, что форма опросника не вызывала трудностей при его заполнении. Анкеты разработаны с учетом требований, предъявляемых к структуре анкет.

Результаты анкетирования представляют собой отчет, в котором содержатся процентные соотношения ответов по заданным вопросам.

Анализ результатов исследования начнем с обзора анкетных данных испытуемых.

В исследовании удовлетворенности сотрудников, проведенном в январе 2021 г., приняли участие 22 человека, из них большинство составляют мужчины (85 %). Женщин в коллективе 15 %. Это объясняется спецификой службы.

В возрастные границы от 20 до 30 лет попадают 13 % испытуемых, от 31 до 40 – 33,3 %, от 41 до 50 – 26,7 %, от 51 до 60 – 16,7, от 61 до 70 – 10 %. Данные анкеты показывают, что небольшой стаж службы – до 10 лет – имеют 26,7 % военных. От 10 до 20 лет на службе находятся 33,3 %. Большой стаж, свыше 20 лет военной службы у 40 % опрошенных.

Отношения с коллегами считают хорошими 88 % респондентов, с руководителями – 90 %.

Далее рассмотрим общий уровень удовлетворенности трудом.

Проведенное анкетирование на военном факультете показало, что большинство работников (84 %) удовлетворены своей работой. В ходе анкетирования выявлено, что 80 % сотрудников удовлетворены обеспечением условий труда и оснащением рабочего места, 92 % считают возможным повышение квалификации, 78 % считают возможность карьерного роста. Что касается уровня социальной поддержки, в который входит оздоровление и отдых, культурная, спортивно-массовая или иная деятельность, удов-

летворены 90 %, а оперативность реагирования на запросы сотрудников 80 %. Не удовлетворяет низкая оплата труда – 24 %, не удовлетворены режимом работы – 12 %, у ряда работников неудовлетворенность трудом связана с тем, что работа, по их мнению, не интересная – 16 %. Средняя степень значимости – 3,4 – указывает на то, что сотрудники обеспокоены перспективой потерять работу.

Это высокие показатели, которые показывают, что сотрудники факультета заинтересованы в результатах своего труда, удовлетворены работой.

Как показывают полученные данные, все возрастные группы удовлетворены своей работой (от 80 до 90 %).

Размер заработка удовлетворяет преподавателей с большим стажем работы и высокой возрастной категорией, более молодые сотрудники и сотрудники вспомогательного персонала факультета не удовлетворены или частично удовлетворены размером заработной платы.

Полученные данные показывают, что наиболее мотивирующими факторами являются положительный результат, заработная плата, хороший коллектив.

Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно обеспечить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд, в том числе: признавать ценность работника для организации, предоставлять ему творческую свободу; применять программы обогащения труда и ротации кадров; предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путевками или путевками со скидками.

Необходимы признание результатов деятельности конкретного работника, предоставление возможности принимать решения по вопросам, относящимся к его компетенции, консультировать других работников. Важно обеспечивать подчиненным возможность учиться, поощрять и развивать их творческие способности, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.

Целесообразно организовать «Витрину успеха» или «Доску почета», на которых вывешивать заметки, где положительно отмечается работа конкретных сотрудников. Необходимо регулярно проводить собрания, на которых отмечать отличившихся сотрудников, вручать грамоты, «ставить в пример» лучших работников.

Эффективная система стимулирования трудового поведения и трудовой активности работника и коллектива включает не только совокупность мер поощрения, но и обоснованную систему санкций, применяемых для наказания в случае причинения материального ущерба, нарушений норм поведения в сфере труда. Такими санкциями могут быть замечание, выговор, увольнение, лишение премии, перевод на ниже оплачиваемую работу, возмещение стоимости ущерба и т. п. Эффективность системы стимулирования повышается за счет избирательного отношения к каждому работнику. Система материального стимулирования должна содержать показатели, которые позволяли бы определить ее эффективность. Несоответствие целевых показателей плановому уровню является сигналом для пересмотра разработанной системы материального стимулирования и проведения детального анализа создаваемого этой системой мотивационного эффекта.

Таким образом, данные мероприятия по повышению и совершенствованию стимуляции и мотивации труда позволят более эффективно использовать трудовой потенциал организации и повысить его конкурентоспособность на рынке, способствуют повышению удовлетворенности работой в учреждении, улучшению взаимоотношений в коллективе, снижению текучести кадров, увеличению производительности труда, заинтересованности работников в конечных результатах деятельности конкретного подразделения и факультета в целом.