

Основываясь на результатах проведенного анализа различных подходов к определению сущности понятия «рыночная устойчивость», её можно охарактеризовать как способность предприятия поддерживать такое состояние своих экономических ресурсов, которое позволит ему стабильно развиваться и функционировать с высоким уровнем рентабельности, а также создаст условия для создания ряда конкурентных преимуществ в длительной перспективе с учётом адаптации и изменяющимся факторам внутренней и внешней среды.

Сформулированное определение позволяет выделить основные элементы рыночной устойчивости, а также основные принципы управления рыночной устойчивостью предприятия, выявить основные резервы повышения уровня рыночной устойчивости на предприятии. Повышение уровня рыночной устойчивости предприятия – процесс сложный и многоуровневый, требующий взаимодействия всех служб и подразделений предприятия.

В связи с этим возрастает важность рационального планирования деятельности, которое должно иметь в основе всесторонний и полный анализ факторов влияния на эффективность деятельности предприятия, и содействовать использованию возможностей, предоставляемых внутренней и внешней средой организации, при минимизации возможных угроз.

Процесс изучения рыночной устойчивости, её анализ и оценка предусматривает выявление существующих и потенциальных проблем, связанных с деятельностью предприятия, а также определение направления решения стратегических и тактических задач, стоящих перед ним. К таким задачам относится организационно-управленческая и финансово-экономическая оценка состояния организации, анализ сильных и слабых сторон, выявление резервов повышения рыночной устойчивости предприятия и разработка мероприятий, направленных на освоение выявленных резервов.

Таким образом, для развития конкурентных преимуществ предприятия в условиях рынка необходимо уделять значительное внимание изучению категории «рыночная устойчивость», что позволит предприятию разработать успешную стратегию конкурентной борьбы и существенно повысить уровень конкурентоспособности.

#### Список используемой литературы

- 1 Пискунова, И. В. Эволюция трактовки устойчивости организации / И. В. Пискунова // Экономические науки. – 2010. – № 5 (66). – С.71 – 74.
- 2 Кандеева, В. В. Устойчивое развитие предприятия в рыночных условиях / В. В. Кандеева // Экономика и управление. – 2012. – № 5. – С.144 – 151.

**В. С. ИВАНОВА**

(г. Гомель, Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого)

Науч. рук. **Н. В. Пархоменко,**

канд. экон. наук, доц.

### МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ

В сегодняшних условиях функционирования рынка труда привлечение высококвалифицированных специалистов, имеющих необходимый уровень профессиональной подготовки, стремление к непрерывному самосовершенствованию и развитию, а также способных к освоению в производстве достижений науки и техники, определяется

возможностями организации в области создания благоприятных условий труда и достойной его оплаты.

В этой связи возникает необходимость мониторинга настроений среди членов трудовых коллективов с целью оценки степени удовлетворенности трудом, а также своевременного выявления и предотвращения негативных тенденций.

Для оценки степени удовлетворенности трудом нами предлагается социологический метод исследования с использованием анкетного опроса. Нами на основании методики Фетискина Н. П. и др., а также с учётом собственных исследований разработан опросный лист, позволяющий выявить отношения работников к условиям труда в организации, уровнем оплаты труда, признанием достижений, состоянием взаимоотношений по вертикали и по горизонтали, системой мотивации труда и др. [1].

Обработка результатов производится на основе трехбалльной шкалы, позволяющей учесть три варианта ответов: да; отчасти; нет. Особенностью является то, что максимальная балльная оценка (2) присваивается в том случае, если ответ респондента соответствует максимальной степени удовлетворенности, в других случаях присваивается 1 или 0 баллов. На основании суммирования балльных оценок рассчитываются показатели удовлетворенности трудом по отдельным составляющим оценки (соотношение фактической суммы баллов и идеального состояния), а также общий показатель удовлетворенности (усредненная величина).

В зависимости от значения общего показателя удовлетворенности дается качественная оценка степени удовлетворенности трудом. В частности, при значении общего показателя в пределах 1–44 %, состояние характеризуется как неудовлетворительное. При этом отмечаются низкие результаты труда, высокая текучесть кадров, его нестабильность, высокий уровень заболеваемости, нарушение норм поведения, в т.ч. правил техники безопасности, снижение трудовой активности и т.п. Высокая оценка удовлетворенности присваивается при значении общего показателя 75 % и более. Такое состояние удовлетворенности характеризуется преобладанием позитивного, конструктивного отношения к работе со стороны сотрудников, проявляющееся в исполнительности, высокой степени ответственности за выполняемую работу, стремлении сделать её как можно лучше, соблюдении норм поведения и требований организации, сотрудничестве, взаимопомощи, желании повысить свой профессиональный уровень и др.

Данный подход нами апробирован в ходе анкетирования работников лесопромышленного отдела объединения ОАО «Гомельдрев». Опрошено было 100 человек, в числе которых руководители различного уровня – 17 человек, рабочие – 73 человека и обслуживающий персонал – 10 человек. Результаты анкетирования представлены в таблице (порядок представления составляющих удовлетворенности трудом соответствует убыванию показателя удовлетворенности).

Таблица 1 – Сводная таблица результатов оценки удовлетворенности трудом

Составляющие удовлетворенности трудом	Сумма баллов ответивших сотрудников			
	А	В	С	Показатель удовлетворенности, %
1	2	3	4	5
Взаимоотношения с коллегами по работе	422	55	0	79,50
1 У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива	160	13	0	86,50
2 За последнее время споры в коллективе участились	156	13	0	84,50
3 У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе	106	29	0	67,50
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	232	38	0	67,50

## Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5
1 Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям	126	28	0	77,00
2 Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией	106	10	0	58,00
Условия труда	218	47	0	66,25
1 Меня не устраивает режим труда в нашем коллективе	86	29	0	57,50
2 В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда	132	18	0	75,00
Взаимоотношения с руководством	182	60	0	60,50
1 В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы	90	32	0	61,00
2 Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня	92	28	0	60,00
Достижения в работе	182	45	0	56,75
1 За последние годы я продвинулся по карьерной лестнице вверх	60	23	0	41,50
2 С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные навыки	122	22	0	72,00
Интерес к работе	182	93	0	45,83
1 То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует	64	47	0	55,50
2 В работе меня прежде всего привлекает возможность научиться чему-то новому	30	20	0	25,00
3 Процесс работы доставляет мне удовольствие	88	26	0	57,00
Размер и способ вознаграждений	94	49	0	35,75
1 В жизни часто бывают ситуации, когда не удается получить вознаграждение всю возложенную на вас работу	32	28	0	30,00
2 Меня редко поощряют за работу	62	21	0	41,50
Оплата труда	56	40	0	24,00
1 Меня полностью устраивает уровень оплаты моего труда	30	18	0	24,00
2 Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы	26	22	0	24,00
Итого	1568	427	0	54,51

Таким образом, наше исследование показало, что в рассматриваемой организации уровень удовлетворенности трудом характеризуется как средний (значение общего показателя удовлетворенности трудом составило 54,51 %). При этом наиболее благоприятными моментами являются взаимоотношения с коллегами и руководством, условия труда, а также уровень притязаний в профессиональной деятельности. Вместе с тем, в целях удержания и привлечения наиболее квалифицированных работников в организации следует обратить особое внимание на разработку комплекса мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда и материального стимулирования труда.

## Список используемой литературы

1 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 470-473.