

УДК 331.1

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫМИ АСПЕКТАМИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Бельчик Т.А.

ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», Кемерово, e-mail: talbel@rambler.ru

В статье автором предпринята попытка более глубоко рассмотреть причины низкой производительности труда и определить направления совершенствования процесса управления трудом в современных экономических условиях. В статье приведены результаты исследования, направленного на изучение удовлетворенности работников промышленного предприятия различными сторонами процесса труда. В качестве метода сбора информации использован анкетный опрос по месту работы. Для анализа взяты пятнадцать характеристик трудового процесса. Следует отметить, что исследование проводилось по одной и той же методике с промежутком в один год, что позволяет руководству компании иметь «обратную связь» и контролировать происходящие на предприятии процессы не только по объективным показателям, но и с учетом субъективного мнения работников предприятия. Выводы, представленные в работе, имеют научную и практическую значимость.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, характеристики трудового процесса, факторы роста производительности труда

SATISFACTION WITH VARIOUS ASPECTS OF WORK ACTIVITY AS A FACTOR OF PRODUCTIVITY GROWTH

Belchik T.A.

Kemerovo state university, Kemerovo, e-mail: talbel@rambler.ru

In the article the author attempts to consider the reasons of low productivity more deeply and to identify ways of the labor management improvement in the current economic environment. The paper presents the results of a study aimed at investigating the satisfaction of employees of industrial enterprises with various aspects of the labor process. A questionnaire survey on the job was used as a method of data collection. The fifteen characteristics of the labor process were taken for analysis. It should be noted that the study was carried out by the same procedure with an interval of one year, which allows the company management have a «feedback» and control the processes taking place in the enterprise, not only by impartial indicators, but also according to the subjective opinions of employees. The findings presented in this paper, have scientific and practical importance.

Keywords: labor satisfaction, the characteristics of the labor process, the factors of productivity growth

Одним из условий для устойчивого экономического роста в Российской Федерации является увеличение производительности труда. Задача обеспечения роста производительности труда в России становится стратегической. Без ее решения экономика РФ может потерять свою конкурентоспособность по многим позициям. По сути, каждый раз, когда компания поднимает производительность, она создает дополнительную стоимость, которую в дальнейшем можно распределить между потребителями (в виде продуктов лучшего качества или более низких цен), сотрудниками (в виде более высоких зарплат) или инвесторами (в виде прибыли для реинвестирования). В самом упрощенном виде благосостояние, измеряемое как ВВП, можно понимать как количество занятых, умноженное на производительность труда [5].

Проведенное в 2009 году компанией McKinsey масштабное исследование производительности труда в РФ позволило ее специалистам сформулировать основные причины низкого уровня производительности в России [Там же]:

1. Неэффективная организация труда.

2. Непрозрачное и избыточное регулирование.

3. Устаревшие мощности и методы производства.

4. Редкое применение комплексного подхода к планированию развития территорий.

5. Дефицит профессиональных навыков.

6. Неразвитость финансовой системы.

Действительно, среди причин, влияющих на рост производительности труда, значительное место отводится организационно-экономическим факторам. Часто в эту группу включены следующие подгруппы факторов [3]:

1) в области организации управления;

2) в области организации производственного процесса;

3) в области организации труда.

Целью нашего исследования является изучение удовлетворенности отдельными сторонами трудовой деятельности работника. В качестве объекта исследования выбран трудовой коллектив крупного предприятия г. Кемерово. Предметом исследования является удовлетворенность работников трудом. В качестве метода исследования выбран анкетный опрос по месту работы. Всего было

прошено 1601 человек. Ошибка выборки составила 0,02 при доверительной вероятности 95%. В июне 2013 года завершился очередной этап сбора информации по данной проблеме. Первое исследование было проведено в мае 2012 года. В нем приняли участие 1237 человек.

Необходимость совершенствования подходов к управлению трудом на предприятии обусловлена объективными обстоятельствами вступления мировой экономики в постиндустриальную стадию развития. Переход к постиндустриальному обществу затрагивает все стороны трудовой деятельности. Современный труд во все большей степени состоит в кооперации и обучении, в использовании коллективных знаний для производства новой информации, материализующейся в машинах, процессах и продуктах. На смену регламентированной, рутинной работе приходит квалифицированный труд, основанный на использовании творческого потенциала работников, особую роль приобретают культ знаний и поощрение инновационного поведения работников [1]. Для организации эффективного управления трудом в таких условиях современным менеджерам необходимо знать потребности работников, их настроение, проблемы, отношение к различным сторонам организации трудового процесса. Те руководители, которые смогли осознать важность такой работы и принять правильные управленческие решения, безусловно, могут рассчитывать на позитивные изменения в своих организациях. Необходимо понять, какие мотивы могут побудить работников к активной, результативной трудовой деятельности. Одним из индикаторов трудовой мотивации является, как известно, удовлетворенность трудом.

Исследования удовлетворенности трудом проводятся специалистами на протяжении значительного промежутка времени. Условно их можно разделить на следующие группы:

- 1) исследования, связанные с изучением причин удовлетворенности или неудовлетворенности трудом;
- 2) исследования, связанные с изучением последствий выявленной удовлетворенности трудом;
- 3) исследования, связанные с изучением уровня удовлетворенности.

Исследование, проведенное нами, относится к третьей группе.

Удовлетворенность трудом является одним из показателей социального самочувствия работников организации, поэтому оценка и мониторинг уровня удовлетворенности персонала трудом являются важными

показателями эффективности его трудовой деятельности. Удовлетворенность трудом формируется в результате оценки трудовой деятельности по критериям удовлетворения значимых и актуальных потребностей работника, которая формируется путем соотнесения ожиданий работника (сформированных при оценке вероятности удовлетворения требований) с реальными личностными результатами труда (теми благами, которые работник присваивает посредством своей трудовой деятельности) [2].

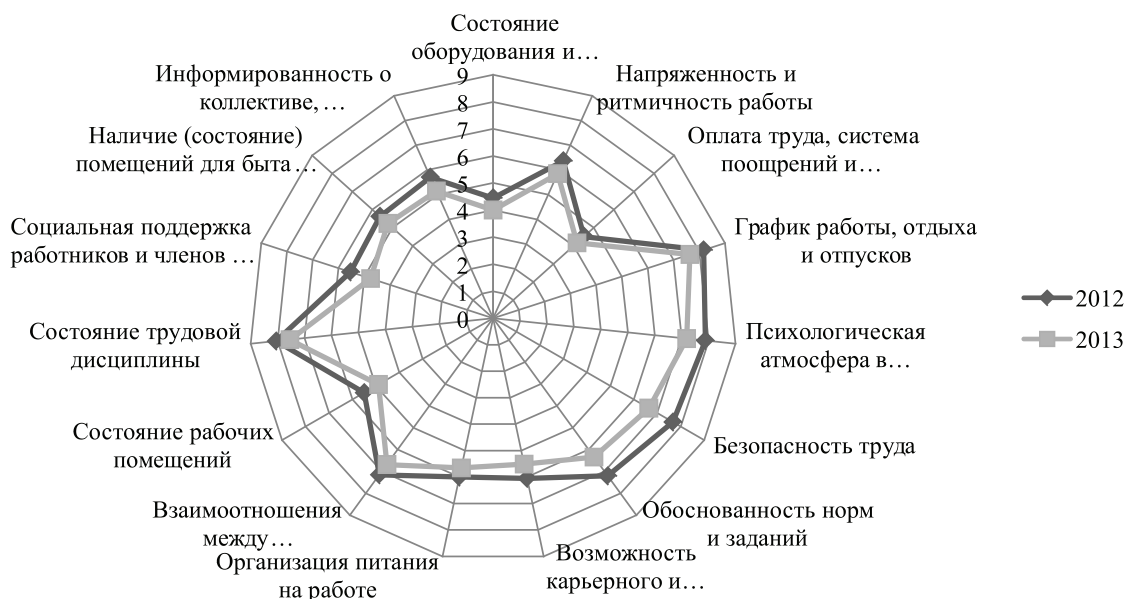
Удовлетворенность трудом – это интегративный показатель, который содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. [4].

В нашем исследовании для изучения удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности мы использовали 15 характеристик. Удовлетворенность каждой из них респонденты оценивали по 10-балльной шкале. На рисунке представлены средние значения, полученные по каждой характеристике в динамике за два года. Из рисунка видно, что профиль средних оценок за прошедший год работы предприятия «сужается», то есть удовлетворенность снижается по всем характеристикам. Следует отметить, что данный период в развитии предприятия не обозначен ни кризисными явлениями, ни падением производства. Напротив, отчетные данные говорят об увеличении показателей чистой прибыли. В течение исследуемого периода на предприятии происходили значительные позитивные изменения, связанные с оптимизацией протекания бизнес-процессов, направленные на повышение производительности труда. Значительные средства собственники вложили в обновление основных производственных фондов. Стабильным и довольно значительным оставался социальный пакет. Тем не менее полученные результаты настораживают менеджмент предприятия и требуют поиска ответов на возникающие вопросы.

В ходе анализа полученных результатов было выявлено не только снижение уровня удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности, но и различие в динамике этих изменений. Так, в 2013 году наиболее быстрыми темпами (более 10%) снижалась удовлетворенность такими характеристиками, как «социальная поддержка работников и членов их семей», «безопасность труда», «обоснованность норм и заданий». Все эти характеристики, безусловно, важны

при обеспечении высокого уровня производительности труда. Наименее заметными (менее 6%) были изменения по таким ха-

рактеристикам как «график работы, отдыха и отпусков», «организация питания на работе», «состояние трудовой дисциплины».



Средние значения удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности, измеренные по 10-балльной шкале

Далее обратимся к тем характеристикам трудового процесса, которые получили наиболее низкие оценки удовлетворенности:

- 1) состояние оборудования и техники;
- 2) оплата труда, система поощрений и наказаний.

Исследуемые характеристики в значительной мере определяют уровень организации труда на предприятии, а значит, и уровень его производительности. Как уже было сказано выше, устаревшие мощности и методы производства являются одной из явных причин низкой производительности труда. Если говорить о заработной плате, то, как и в целом по РФ, так и в Кемеровской области темпы роста заработной платы сегодня выше, чем темпы роста производительности труда. Известно, что это обстоятельство указывает на нарушение одного из принципов организации оплаты труда.

Определив эти характеристики как наиболее актуальные, болезненные, проанализируем удовлетворенность данными характеристиками в разных группах. Из табл. 1 видно, что наибольшую удовлетворенность данной стороной трудовой деятельности (выделено жирным шрифтом в таблице) показали работники с более высоким доходом, более молодые и имеющие небольшой стаж на данном предприятии. Можно предположить, что молодежь чуть более оптимистично настроена, что свойственно возрасту, но

одновременно можно предположить, что это и молодые более высокооплачиваемые специалисты (причем не только руководители, но и высококвалифицированные рабочие, и ИТР). В целом оценка удовлетворенности данной характеристикой может зависеть и от информированности работников организации о масштабах обновления производственных мощностей и технологий.

Проведя анализ удовлетворенности оплатой труда, системой поощрений и наказаний, мы увидели такие же закономерности (табл. 2). Анализ взаимосвязи стажа и заработной платы показал, что связь является довольно слабой (коэффициент Гамма равен 0,29), что подтверждает наше утверждение, что более высокую удовлетворенность оплатой труда демонстрируют молодежь с небольшим стажем работы на данном предприятии.

Составляя программу повышения производительности труда, любая организация должна учитывать весь спектр факторов, влияющих на ее уровень. В данном исследовании мы рассмотрели в основном факторы, касающиеся организации труда через изучение удовлетворенности различными ее характеристиками. Частично мы коснулись и социально-психологических факторов, позволяющих создать благоприятный климат в коллективе, социальное равновесие и благоприятную для работы атмосферу.

Таблица 1

Средние оценки удовлетворенности состоянием оборудования и техники

Среднемесячная заработная плата		Стаж (перекодированный)		Возраст (перекодированный)	
20 000 и меньше рублей	3,93	до 3 лет	4,59	до 30 лет	4,28
20 000–30 000 рублей	3,96	3–10 лет	3,99	31–40 лет	3,80
больше 30 000 рублей	4,56	10–20 лет	3,74	41–50 лет	3,84
		больше 20 лет	3,86	51 год и старше	4,08
Итого	4,00	Итого	4,00	Итого	4,00

Таблица 2

Средние оценки удовлетворенности оплатой труда, системой поощрений и наказаний

Среднемесячная заработная плата		Стаж (перекодированный)		Возраст (перекодированный)	
20 000 и меньше рублей	3,88	до 3 лет	4,64	до 30 лет	4,33
20 000–30 000 рублей	4,44	3–10 лет	4,10	31–40 лет	4,01
больше 30 000 рублей	5,22	10–20 лет	3,92	41–50 лет	4,09
		больше 20 лет	4,39	51 год и старше	4,27
Итого	4,17	Итого	4,17	Итого	4,17

Данное исследование (в частности, анкетирование работников) касалось изучения более широкого спектра вопросов, которые остались за рамками данной статьи. Но они помогли руководству предприятия в формировании более обоснованных управленческих решений и более грамотному управлению всеми сторонами его деятельности.

В дальнейшем при проведении подобного исследования необходимо учитывать, что уровень притязаний работников организации может (и должен) расти по мере роста благосостояния, развития карьеры, повышения конкурентоспособности и предприятия, и работника. Поэтому при исследовании удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности нельзя ограничиваться только анкетным опросом, необходимо использовать и глубокие интервью, и объективные данные внутренней отчетности предприятия.

Список литературы

1. Алиев И.М. Экономика труда: базовый учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. –М.: Изд-во Юрайт, 2012. – С. 229.
2. Ловчева М. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 25–30.
3. Стрекозова Е.В. Макроэкономические факторы роста производительности труда // Российское предпринимательство. – 2011. – № 7. – Вып. 2(188). – С. 75–80.

4. Шатунова Е.А. Анализ влияния феномена доверия к технике на удовлетворенность трудом специалистов угольной промышленности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – № 2. – С. 1–6.

5. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста // Российский журнал менеджмента. – 2009. – Т7, № 4. – С. 112.

References

1. Aliev I.M. Jekonomika truda: bazovyy uchebnik dlja bakalavrov / I.M. Aliev, N.A. Gorelov, L.O. il'ina. M.: Izdatel'stvo Jurajt, 2012. pp. 229
2. Lovcheva M. Udovletvorennost' trudom kak indikator korporativnoj social'nojpolitiki // Kadrovik. Kadrovyy menedzhment. 2010. no. 2. pp. 25–30.
3. Strekozova E.V. Makroj ekonomicheskie faktor yrosta proizvoditel'nosti truda. // Rossijskoe predprinimatel'stvo 2011 no. 7 Vyp. 2(188). pp. 75–80.
4. Shatunova E.A. Analiz vlijanija fenomena doverija k tehnikе na udovletvorennost' trudom specialistov ugol'noj promyshlennosti // Gumanitarnye, social'no-jekonomicheskie iobshhestvennye nauki 2013. no. 2. pp. 1–6.
5. Jefferktivnaja Rossija: proizvoditel'nost' kak fundament rosta // Rossijskij zhurnal menedzhmenta 2009 T7, no. 4. pp. 112.

Рецензенты:

Шабашев В.А., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономической теории, ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», г. Кемерово;

Мекуш Г.Е., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой общей и региональной экономики, ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», г. Кемерово.

Работа поступила в редакцию 19.07.2013.