

УДК 331.1

АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО В ВАХТОВОМ МЕТОДЕ РАБОТЫ

Дмитриева Н.А., Борисова У.С.

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова», Якутск,
e-mail: sunny.nurguyaana@mail.ru, ulsem2012@mail.ru

В работе приведены результаты исследования уровня удовлетворенности трудом персонала, занятого в вахтовом методе работы в одном из горнодобывающих предприятий Республики Саха (Якутия). Актуальность исследования заключается в том, что существует практическая потребность повышения удовлетворенности трудом персонала при вахтовом методе организации труда в условиях Крайнего Севера и арктических территорий. В настоящее время важно решать задачу удержания работников в отдаленных и труднодоступных районах республики, потому что не все работники адаптируются к специфическим условиям труда. Психологическая и физическая готовность к вахтовому методу является ключевым фактором в адаптации работников. Удовлетворение текущих и будущих ожиданий работников является залогом высокой производительности и эффективности функционирования предприятия в целом. В статье рассмотрены основные факторы, которые влияют на удовлетворенность трудом. Анкетный опрос проведен в январе – феврале 2018 г. на двух участках горнодобывающего предприятия (№ 60). Инструментарий исследования основан на шкале семантической дифференциации, выявлены индексы удовлетворенности трудом работников вахтового метода. По результатам исследования разработаны рекомендации по повышению уровня удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, персонал, индекс удовлетворенности трудом, условия труда, вахтовый метод работы, Республика (Саха) Якутия, эффективность работы

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION OF THE STAFF OCCUPIED IN THE SHIFT METHOD OF WORK

Dmitrieva N.A., Borisova. U.S.

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «M.K. Ammosov North-Eastern Federal University», Yakutsk, e-mail: sunny.nurguyaana@mail.ru, ulsem2012@mail.ru

Results of a research of level of satisfaction with work of the staff occupied in a shift method of work in the Republic of (Sakha) Yakutia are given in work. The relevance of the research is that there is a practical need to increase job satisfaction of staff at a shift method of the organization of work in the conditions of Far North and the Arctic territories. At present, it is important to solve the task of retaining workers in remote and hard-to-reach areas of the Republic, because not all workers adapt to specific working conditions. Psychological and physical readiness for work by a shift method is a key factor in adaptation of workers. The satisfaction of current and future expectations of workers is a guarantee of high productivity and efficiency of the enterprise as a whole. In the article are considered the main factors that affect job satisfaction. The questionnaire was conducted in January-February 2018 in two sections (No. 60). Research toolkit based on the scale of semantic differentiation, the indices of job satisfaction of shift staff are revealed. Based on the results of the research, recommendations were developed aimed at increasing the level of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, staff, the index of job satisfaction, working conditions, shift work method, Republic of (Sakha) Yakutia, efficiency of work

Сегодня человек очень много времени проводит на работе, особенно работники, которые заняты в вахтовом методе работы. Вахтовый метод работы может содержать факторы повышенных физических и эмоциональных нагрузок.

Вахтовый метод – форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания. Он предполагает процесс трудовой деятельности в отдаленных районах или районах с особыми природно-климатическими условиями. Поэтому не все работники адаптируются к таким условиям.

Удовлетворенность трудом – это позитивное состояние, основывающееся из-за удовлетворения потребностей по трудовой

деятельности работника, а также она выполняет функцию мотивации. На нее влияют такие факторы, как организация труда, социальное окружение и личностные качества. Она может зависеть от возраста, стажа, профессионального уровня и др.

Цель исследования: анализ удовлетворенности трудом персонала при вахтовом методе организации труда в условиях Крайнего Севера.

Общая удовлетворенность своим трудом формируется по всем аспектам удовлетворенности от различных форм деятельности и взаимодействий в процессе труда.

Человек должен быть готовым и ясно представлять то, что работа вахтовым методом может содержать различные психо-

логические и физические нагрузки. Представления о работе, непосредственных профессиональных обязанностях и условиях труда должны соответствовать реальности. Наиболее полная картина трудового процесса и жизнедеятельности на вахте способствует адаптации работника и его профессиональной эффективности в процессе труда [1].

Управление организации должно решать задачу удержания человека в таких условиях труда. В Республике Саха (Якутия) вахтовый метод работы используется в удаленных от промышленно развитых территорий местах и для освоения районов, которые имеют особые природно-климатические условия для проживания.

Основными факторами удовлетворенности трудом могут выступать:

- отношение к содержанию выполняемой работы;
- отношения в рабочем коллективе, в котором работают сотрудники;
- удовлетворенность условиями работы;
- отношение к компании;
- удовлетворенность заработной платой, ее размером и системой вознаграждения;
- отношение к управлению [2, с. 255].

Можно отметить, что удовлетворенность трудом зависит от множества факторов: интерес к работе; достижения в работе; взаимоотношения с сотрудниками и руководством; уровень заработной платы; условия труда; уровень стресса, возможность профессионального роста и др. Удовлетворенность отражает индивидуальное и личностное отношение работника к трудовой деятельности и к ее аспектам.

В вахтовом методе работы одним из основных составляющих удовлетворенности трудом является адаптация.

Мы согласны с мнением Н.Н. Симоновой, что адаптация индивида к новым условиям окружающей среды или виду деятельности представляет собой сложный многофакторный процесс согласования актуального уровня его развития, его возможностей с новыми требованиями среды, а также результат этого процесса [3].

Из этого следует, что трудовая адаптация – это процесс интеграции нового человека на рабочем месте, от которого зависит эффективность трудовых ресурсов.

Работа в вахтовом режиме может сопровождаться накапливающимся напряжением систем организма человека и его повышенной заболеваемостью. При такой организации труда человеческий организм функционирует в постоянном режиме адаптации [4]. Работа вахтовым методом может формировать повышение эмоциональной напряжен-

ности у работника. Адаптация в этом случае будет зависеть от множества факторов, таких как мотивация, опыт работы, коммуникативные навыки человека, саморегулирование и др. Специфика вахтового труда на Севере предполагает физическую и психическую подготовленность.

А также на работников вахтового метода сильно влияет стресс, который подразумевает нежелательные реакции у людей, находящихся под чрезмерным давлением или другими видами воздействия, оказанными на них.

Т.А. Труфанова определяет, что негативно сказываясь как на конкретных людях – и соматическом и психическом состоянии, – так и на внутренней организационной среде, профессиональный стресс влияет на продуктивность и здоровье работников, финансовую эффективность, стабильность и конкурентоспособность всей организации в целом [5].

Большое значение имеет улучшение условий труда и повышение его безопасности так, чтобы укрепить здоровье персонала и таким образом увеличить рост производительности труда. Ведь в основном активная жизнь людей проходит на рабочем месте. Поэтому результат и трудоспособность человека, его здоровье, социальная активность и другие показатели тесно связаны с условиями труда. Компоненты удовлетворенности трудом основываются в системе внутреннего восприятия человека. Постоянно возрастает необходимость совершенствования социально-трудовых отношений и управленческих решений, которые сильно влияют на эффективность работы организации.

Материалы и методы исследования

С целью выявления уровня удовлетворенности трудом работников, занятых в горнодобывающей промышленности Республики Саха (Якутия), в предприятии «N», при проведении эмпирического исследования, использовался анкетный опрос. Использовались материалы собственного исследования авторов.

Анкета на удовлетворенность трудом состояла из 17 факторов (таблица), на которые каждый сотрудник предприятия должен был выбрать свои варианты ответов. Она основана на шкале семантической дифференциации. Эта анкета позволяет человеку оценить уровень своей удовлетворенности трудом (5 – удовлетворен; 4 – вполне удовлетворен; 3 – не вполне удовлетворен; 2 – не удовлетворен; 1 – крайне не удовлетворен).

Затем мы рассчитали индекс удовлетворенности персонала (I), используя следующую формулу:

$$I = \frac{(+2) * n_1 + (+1) * n_2 + (0) * n_3 + (-1) * n_4 + (-2) * n_5}{n},$$

где (+2), (+1), (0), (-1), (-2) – баллы по шкале удовлетворенности; n_1 – респонденты, выбравшие ответ «Удовлетворен»; n_2 – «Вполне удовлетворен»; n_3 – «Не вполне удовлетворен»; n_4 – «Не удовлетворен»; n_5 – «Крайне не удовлетворен»; n – общее количество.

Интерпретация результатов строится таким образом: от 2 до 1,5 (удовлетворен); от 1,49 до 1 (вполне удовлетворен); от 0,9 до 0 (не вполне удовлетворен); от 0 до -2 (не удовлетворен).

Исследование проводилось в индивидуальной анонимной форме.

Результаты исследования и их обсуждение

В анкетном опросе участвовали 60 человек (категория персонала – рабочие): 15 респондентов из участка «А», 45 респондентов из участка «В». Отметим, что участки находятся в труднодоступных районах Республики (Саха) Якутия.

Также персонал был разделен на категории: персонал, захавший на работу вахтовым методом в первый раз, во второй раз, а также в третий и более раз. Такая классификация дает нам результаты, которые могут меняться по мере увеличения опыта в вахтовом методе работы.

Рассмотрим описание выборки: По возрасту: до 25 лет – 18%; от 26 до 40 лет – 63%; от 41 до 55 лет – 17%; больше 55 лет – 2%; По образовательному уровню: среднее общее – 30%; среднее специальное – 45%; высшее – 25%; по национальности: якут –

83%; эвенк – 3%; долган – 2%; русский – 10%; белорус – 2%.

Мы видим, что по национальному составу 83% респондентов – это якуты, что обусловлено тем, что производственная деятельность осуществляется в отдаленных улусах республики. Поэтому предприятие старается брать на работу местных жителей.

Рассчитав индекс удовлетворенности персонала по формуле, получаем значения каждого фактора (таблица).

По результатам исследования мы можем сделать вывод, что общая удовлетворенность трудом вполне высокая. Работники в наибольшей степени удовлетворены такими факторами, как своевременность получения заработной платы (78%), отношения с непосредственным руководителем (67%), регулярная обратная связь от непосредственного руководителя конкретно об их работе (65%), четкая постановка задач от непосредственного руководителя (65%), соответствие заданий руководства их обязанностям (61%) и соответствие работы их способностям (57%). Индекс этих показателей выше 1,5. По видам заездов на участки эти факторы также имеют большие показатели индекса удовлетворенности трудом.

Результаты исследования удовлетворенности трудом персонала

№ п/п	Фактор	Первый заезд	Второй заезд	Третий и более заездов	Общее
Факторы, соответствующие показателю «удовлетворен» (1,5 ≤)					
1	Своевременность получения заработной платы	1,75	1,75	1,8	1,76
2	Отношения с непосредственным руководителем	1,6	1,7	1,7	1,66
3	Регулярная обратная связь от непосредственного руководителя конкретно об их работе	1,5	1,6	1,75	1,61
4	Соответствие заданий руководства их обязанностям	1,65	1,6	1,5	1,58
5	Четкая постановка задач от непосредственного руководителя	1,4	1,55	1,75	1,56
6	Соответствие работы их способностям	1,4	1,45	1,65	1,5
Факторы, соответствующие показателю «вполне удовлетворен» (от 1 до 1,49)					
7	Общая удовлетворенность трудом	1,05	1,5	1,65	1,4
8	Социально-психологический климат в коллективе	1,3	1,45	1,35	1,36
9	Качество питания	1,1	1,25	1,55	1,3
10	Санитарно-гигиенические условия проживания и труда	1,1	1,2	1,55	1,28
11	Рабочий график	1,15	1,2	1,45	1,26
12	Уровень заработной платы	1,15	1,4	1,25	1,26
13	Уровень снабжения необходимыми вещами (спецодежда, обувь и т.д.)	1,05	1,15	1,1	1,1
Факторы, соответствующие показателю «не вполне удовлетворен» (от 0,9 до 0)					
14	Возможность профессионального роста	0,55	1,1	0,85	0,83
15	Понимание перспектив развития организации	0,45	0,95	0,95	0,78
16	Достаточность информации о том, что происходит в организации	0,5	0,6	1,05	0,75
17	Социальный пакет (льготы, компенсации, выплаты)	0,35	0,4	0,7	0,48

Общий индекс составил 1,26, что соответствует показателю «вполне удовлетворен». Это доказывает то, что на участках предприятия созданы хорошие условия для трудовой деятельности и проживания. Но существуют низкие показатели, которые дают нам повод в дальнейшем изучении некоторых аспектов.

Также были выявлены следующие факторы, которые соответствуют показателю «не вполне удовлетворен», такие как социальный пакет (льготы, компенсации, выплаты) (25%), понимание перспектив развития организации (30%), достаточность информации о том, что происходит в организации (30%), возможность профессионального роста (33%). Индекс этих факторов ниже 1. Фактор «Социальный пакет» имеет низкий показатель, потому что некоторые работники не совсем четко понимают обстоятельства и формы предоставления льгот, компенсаций и выплат, которые предусмотрены для работников.

Из таблицы мы видим, что работники, которые заехали в первый раз на работу вахтовым методом, по процентному соотношению дали наименьшее количество ответов «удовлетворен» таким факторам, как понимание перспектив развития организации (15%), социальный пакет (20%), возможность профессионального роста (20%) и достаточность информации о том, что происходит в организации (20%). Это можно объяснить тем, что не совсем работает обратная связь с персоналом или они не успели в целом хорошо ознакомиться с документами организации.

Те, кто заехали вахтовым методом на работу во второй раз, также не вполне удовлетворены этими же факторами. Но они уже вполне удовлетворены фактором «Возможность профессионального роста» (45%), так как работники уже понимают пути развития своих навыков и умений. Они готовы пройти подготовку, переподготовку и повышение квалификации, так как видят возможности достичь этого. А также они видят перспективу развития своих навыков и умений, которые в дальнейшем могут дать основу формирования карьерного роста.

А работники, у которых третий и более заездов, вполне удовлетворены фактором «достаточность информации о том, что происходит в организации» (45%), что доказывает их адаптацию и формирование оптимальных каналов распространения информации. Этот фактор основывает эффективно работающую систему коммуникаций, которая позволяет установить прозрачность во взаимоотношениях, что приводит к вы-

сокой управляемости, повышению мотивации работников, вовлеченность в свою работу и т.д. Но выяснилось, что у этих работников низкий индекс УТ по фактору «возможность профессионального роста» (35%). Это может быть связано с тем, что у них низкая мотивация, они не полностью ознакомились с различными путями и возможностями профессионального роста.

Рассмотрев результаты исследования по двум участкам, мы можем сделать вывод о том, что в участке «А» работники в наибольшей степени удовлетворены фактором «четкая постановка задач от непосредственного руководителя» (85%), а в участке «В» – фактор «отношения с непосредственным руководителем» (64%). Фактор с наиболее низким показателем в участке «А» – «возможность профессионального роста» (33%), в участке «В» – «достаточность информации о том, что происходит в организации» (27%).

Выводы

Таким образом, в статье рассмотрены результаты исследования удовлетворенности трудом персонала, занятого в вахтовом методе работы, и было выявлено, что общая удовлетворенность трудом в предприятии вполне высокая, так как на участках созданы хорошие условия для трудовой деятельности и проживания. Но также были выявлены некоторые факторы с низкими показателями удовлетворенности, в связи с этим разработаны рекомендации по повышению уровня удовлетворенности трудом. Высокая удовлетворенность трудом формирует позитивное отношение к работе, высокую производительность, эффективность работы предприятия в целом.

Работникам необходимо разъяснить все обстоятельства и формы предоставления льгот, компенсаций и выплат, которые предусмотрены для работников. Это можно провести в виде совещания, письменного ознакомления. Видение организации связано с ее ценностями и миссией, которые образуют у работника представление перспектив организации.

Необходимо разъяснить работникам о том, что в организации существуют возможности подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Развитие персонала является важнейшим фактором успеха организации. Это может стать ключевым фактором удовлетворенности трудом и повышения производительности труда. Можно разобраться с проблемой недостаточной квалификации персонала, сплотить коллектив, удержать и привлечь перспективных сотрудников.

На участках должны создаваться такие условия, которые стимулируют открытость и свободу общения по различным каналам. Полное информирование работников по различным производственным и социальным вопросам, которые связаны с их трудовой деятельностью, является основой повышения их удовлетворенности трудом и личной заинтересованности в высоких результатах деятельности организации.

Список литературы

1. Бойцова А.В. Социальные представления о психологической готовности к труду вахтовым методом на Севере у нефтяников на разных этапах профессионального становления / А.В. Бойцова, Н.Н. Симонова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные,

гуманитарные, медико-биологические науки. – 2013. – Т. 2, № 2–3. – С. 673–678.

2. Инжиева Д.М. Управление персоналом. Учебное пособие (курс лекций) / Д.М. Инжиева. – Симферополь: АНО «ООО» «Университет экономики и управления», 2016. – 268 с.

3. Симонова Н.Н. Адаптация к работе вахтовым методом в экстремальных условиях Крайнего Севера: учеб. пособие / Н.Н. Симонова; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 170 с.

4. Ковригина Т.А. Актуальные вопросы организации вахтового метода работы в условиях Арктической зоны Российской Федерации (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа) / Т.А. Ковригина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. – 2016. – Т. 10, № 4. – С. 88–93.

5. Труфанова Т.А. Современные подходы к управлению профессиональными стрессами / Т.А. Труфанова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 4 (144). – С. 77–84.