

Исследование удовлетворенности трудом персонала предприятия

*Хандакова О.П., старший преподаватель кафедры «Менеджмент»
ФГАОУ ВО «Северо –Восточный Федеральный Университет
им. М.К. Аммосова»,
г. Якутск, Россия
Marketissled@mail.ru*

*Романова Е. А., магистрант кафедры «Менеджмент»
ФГАОУ ВО «Северо –Восточный Федеральный Университет
им. М.К. Аммосова»,
г. Якутск, Россия
katiaromanova1@yandex.ru*

Аннотация: в статье представлено исследование удовлетворенности трудом персонала АО «Республиканское ипотечное агентство», сделаны выводы по результатам проведенного исследования, разработаны рекомендации по повышению удовлетворенности трудом персонала на данном предприятии.

Ключевые слова: удовлетворённость сотрудников, удовлетворенность трудом, персонал.

В современных условиях персонал является ключевым активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания организации [3].

Удовлетворенность трудом –эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результатах своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется [1]. С позиций организации под удовлетворенностью понимаются все те аспекты, которые удерживают сотрудника в организации, мотивируют его на производительный труд и формируют его лояльность.

Акционерное общество «Республиканское ипотечное агентство» (АО «РИА») является региональным оператором АИЖК (Агентство Ипотечного Жилищного Кредитования) в Республике Саха (Якутия). Основными видами деятельности организации являются:

- ипотечное кредитование;
- жилищное строительство;
- реализация недвижимости [2].

Центральный офис компании находится в г. Якутске, также имеется филиал в г. Нерюнгри. Организационно-штатная структура

состоит из руководства, 5 отделов по основным направлениям деятельности, 4 секторов и 1 филиала.

При анализе численности и структуры персонала были выявлены следующие тенденции. Общая численность работников в АО «РИА» на 31.01.17г. составляет 37 штатных единиц, в том числе 14 мужчин (37,9%) и 23 (62,1%) женщины. Списочная численность составляет 35 штатных единиц, в т.ч. 3 человека работают в филиале АО «РИА» в г. Нерюнгри, 2 сотрудника находятся в декретном отпуске. Из 37 работников имеют высшее образование 33 человека (90%), среднее профессиональное образование – 4 человека (10%). Категории сотрудников распределены следующим образом:

- руководители – 9 человек;
- специалисты – 23 человека;
- служащие – 5 человек;

По возрастному составу выявлены следующие данные:

- до 30 лет – 13 человек, из них 5 мужчин, 8 женщин;
- от 31 до 50 лет – 21 человек, из них 7 мужчин, 14 женщин;
- старше 50 лет – 3 человека, из них 2 мужчины, 1 женщина.

По непрерывному стажу работы в АО «РИА»: 40% сотрудников, работающих в компании от 1 года до 5 лет; 27% - от 5 до 10 лет; 19% - более 10 лет, 14 % - до 1 года.

Коэффициент текучести кадров в АО «РИА» составил в 2017г. 27%, что относится к показателю выше среднего. Нестабильная кадровая ситуация может отрицательно воздействовать на рабочее настроение всего персонала и не дать сотрудникам сконцентрироваться на своей работе, поэтому необходимо проводить исследования удовлетворенности трудом персонала как одного из важных факторов уменьшения текучести кадров и повышения производительности труда.

Для исследования удовлетворенности трудом работников АО «РИА» был проведен опрос с помощью анкетирования. Задачами являлось выявление основных компонентов, влияющих на удовлетворенность работой, сделать выводы и разработать рекомендации по повышению удовлетворенности трудом работников.

В данном исследовании приняли участие 18 работников АО «РИА» находящиеся в г. Якутске, что составляет 55% всех работников.

Соотношение по гендерному составу – 12 женщин (66,7%) и 6 (33,4%) мужчин в возрасте от 26 до 50 лет.

По категории сотрудников – 6 руководителей (33,4%), 12 специалистов (66,7%).

Стаж работы респондентов представлен на рисунке 1.

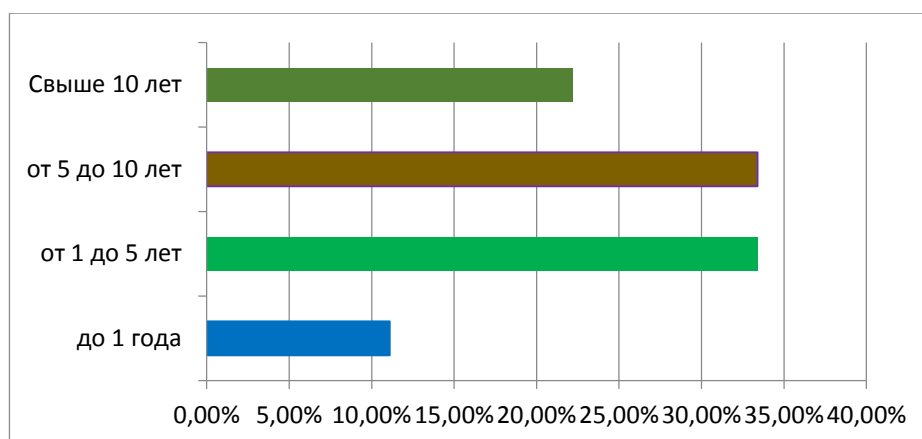


Рис. 1. Стаж работы респондентов

Исследование проводилось в феврале 2017 года. Анкетирование проводилось анонимно.

В результате проведенного исследования были выявлены следующие результаты:

1. На вопрос «Отметьте по шкале, в какой степени вы удовлетворены своим трудом» наибольшее количество респондентов – 33,4% (6 респондентов), отметили, что удовлетворены трудом на 40%. Стоит отметить, что ни один из респондентов не сделал отметку на 90% и 100%. От 20% до 30% степень своей удовлетворенности отметили 4 респондента (таб.1).

Обобщая данный вопрос, можно сделать вывод о низком показателе удовлетворенности трудом. Такой показатель может рассматриваться как одна из причин снижения эффективности труда персонала.

Таблица 1.

Степень удовлетворенности трудом

Степень удовлетворенности трудом (в %)	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Количество респондентов			2	2	6	3	3	1	1		

2. По вопросу «В какой мере работников удовлетворяют различные стороны работы» выявлены следующие данные:

- климат благоприятным считают 22,2% респондента; 16,7% сотрудников отметили, что климат в коллективе недостаточно благоприятный; 17% опрошенных затруднились ответить; 21% сотрудников считают, что климат в АО «РИА» неблагоприятный для трудовой деятельности.

- только 23% респондентов полностью удовлетворены установленными в АО «РИА» размером вознаграждения за труд; скорее не удовлетворены, чем удовлетворены 16,7% респондентов, а 27,8% респондентов считают размер вознаграждения не соответствующим результатам их труда;

- возможностью должностным продвижением полностью удовлетворены 16% респондентов, 22% сотрудников скорее удовлетворены, чем не удовлетворены, 11% респондентов затруднились ответить, 27,8% опрошенных скорее не удовлетворены, чем удовлетворены.

3. Испытывают беспокойство, связанное с перспективой потерять работу 7 респондентов (38,9%), 11 (61,1%) респондентов не испытывают данного беспокойства. Наглядно изобразим на рис. 2.

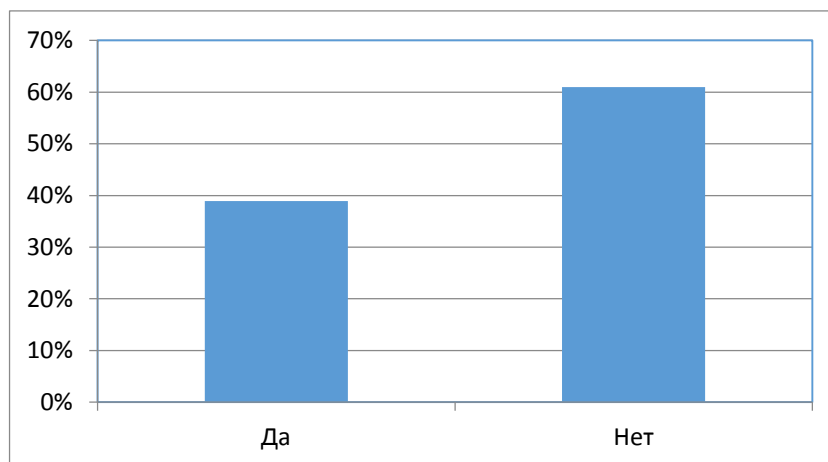


Рис. 2. Беспокойство потерять работу

4. Основными причинами, из-за которых возникают недоразумения, конфликты с руководителями сотрудники АО «РИА» отметили:

- переработка, частые сверхурочные (10 человек, что составляет 55,5%);
- необоснованное изменение функциональных обязанностей сотрудников и возложение дополнительных (8 человек или 44,3%);
- невнимательное отношение к нуждам сотрудников, к улучшению их социально-бытовых условий труда и отдыха (7 человек или 38,9%).

В данном вопросе была возможность выбора нескольких вариантов ответов.

5. Стоит отметить, что 57,8 % работников не удовлетворены режимом работы, что может являться причиной неэффективности работы (рис 3).



Рис. 3. Удовлетворенность режимом работы

6. Рассмотрим, какие из нижеперечисленных характеристик работники АО «РИА» отнесли к «важным».

Каждая выбранная характеристика оценивается в 5 баллов. В итоге баллы суммируются и выводятся результаты.

По результатам ответа на этот вопрос выявлено, что наиболее важными характеристиками, работники отметили:

- 1) морально– психологический климат;
- 2) благоприятные условия труда
- 3) высокую заработную плату;
- 4) возможность профессионального роста;
- 5) разнообразие работы.

7. Считают свою работу интересной 61% сотрудников АО «РИА», отрицательно ответили 27%, затруднились ответить 12% сотрудников.

8. На ближайшие 1-2 года 66,5% респондентов планируют продолжить свою трудовую деятельность в данной организации; 15,5% респондентов планируют перейти работать в другое структурное подразделение, а 18% рассматривают возможность перехода в другую организацию без смены специальности.

Обобщая анкету, можно прийти к выводу, что в АО «РИА» действительно стоит проблема в удовлетворенности трудом персонала.

На основе проведенного исследования предлагаются следующие рекомендации для повышения удовлетворенности трудом в АО «РИА», с целью повышения качества труда персонала и эффективности деятельности организации:

1. дополнительный социальный пакет по «принципу кафетерия» - предоставление организацией возможности работнику в зависимости от стажа работы, уровня должности и заслуг выбрать из положенных ему необходимое количество социальных льгот (сформировать свой собственный социальный пакет);

2. проводить не менее 2-х раз в месяц беседы с сотрудниками для обсуждения внутренних социально значимых вопросов, выносимых самими сотрудниками для установления более доверительных отношений между руководителем и подчиненными;

3. необходимо систематически на регулярной основе проводить мониторинг удовлетворенности трудом. Регулярный мониторинг удовлетворенности персонала трудом будет способствовать его устойчивому росту, а также повысит лояльность сотрудников;

4. целенаправленно проводить работу по профессиональному обучению и повышению (поддержанию) квалификации персонала в соответствии с занимаемой должностью;

5. для улучшения морально-психологического климата в коллективе использовать технологию командообразования посредством проведения тренингов.

Предложенные рекомендации будут способствовать повышению удовлетворенности трудом персонала в АО «РИА», тем самым положительно

влияя и на рост эффективности деятельности всей организации.

Список литературы:

1. Грудистова Е.Г. Управление организационной культурой / Е.Г. Грудистова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2009. №21 (154). С.64-74.
2. Официальный сайт АО «РИА». - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--80aanlck0ahnq.xn--p1ai/index.php/investoram/finansovaya-otchetnost/>
3. Системный подход к мотивации и управлению персоналом [Электронный ресурс] / Фадеева И.Е., Богачков В.В. // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. — 2015. — №4. — С. 7-14. — Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/505014/>.