

Удовлетворенность трудом работников предприятия
Абент Кристина Сергеевна
Студент
ГОУ ВПО Тюменский Государственный Университет
Kristya20@mail.ru

1. На сегодняшний день многие предприятия и организации сталкиваются с проблемой, связанной с уходом грамотных и инициативных специалистов. Данная проблема актуальна для предприятий с высоким уровнем специализации труда, нежели для предприятий с низким уровнем специализации, где на место старому сотруднику быстро приходит другой. Также важно учитывать тот факт, что людям приходится уходить с работы, потому что у них нет стимула работать на данном предприятии. Руководители организаций ничем не побуждают людей работать хорошо, добросовестно и энергично. На некоторых предприятиях наблюдается низкая заработная плата, отсутствие льгот, плохие условия труда, плохие отношения в коллективе и так далее.

2. Актуальность данной темы исследования объясняется следующим: люди – это основа организации, без людей не может существовать ни одна организация. Персонал – это главная ценность организации. Следовательно, надо уделять большое внимание изучению их мотивации к труду, потребностей и желаний.

3. В условиях рыночной экономики людям приходится уходить с одного места работы, где было все плохо, но работа была интересной, на другое с более выгодными условиями труда и более высокой заработной платой. Таким образом, людям приходится ограничивать потребность в самореализации, чтобы обеспечить свою жизнь.

4. Приоритетное значение приобретает не столько привлечение квалифицированных специалистов (рынок труда сильных профессионалов весьма узок), сколько удержание персонала. Излишняя текучесть персонала отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. Из-за ухода сотрудников в коллективе разваливаются сложившиеся социальные связи.

5. Из-за низкой степени удовлетворенности трудом текучесть кадров на предприятии может приобрести лавинообразный характер, что, в свою очередь, повлечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы.

6. Особую актуальность проблема мотивации персонала и удовлетворенности трудом приобретает в период реорганизации компании, когда происходят значительные изменения внешних и внутренних условий деятельности организации. Подобные изменения оказывают существенное влияние на организационное поведение персонала, его профессиональную, экономическую, социально-психологическую готовность к работе в меняющихся условиях, что, как следствие, в рыночных условиях серьезно влияет на эффективность деятельности компании в целом.

7. Удовлетворенность трудом определяется не только содержанием, но и организацией труда, методами управления и степенью влияния работника на производство (инициатива, самостоятельность, участие в принятии решений), уровнем заработной платы, условиями труда, взаимоотношениями с коллегами и руководителем, престижем профессии в общественном мнении, воздействием средств массовой информации.

8. На удовлетворенность трудом влияют личные характеристики работника (пол, возраст, образование, семейное положение).

Библиография

1. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью// Социологические исследования, - 2000 - №7 – с. 33-37.
2. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для студентов вузов, 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
3. Климичев В. И., Смирнова А. П. Проблемы мотивации и удовлетворенности трудом у работников АПК// Социологические исследования, – 1999 – №12. – с. 77-79.

4. Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой// Социологические исследования, - 1998 - №4 – с. 34-41.