

# Способы повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия

Пекерт И.Д.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Парафьянович Т.А. – кандидат педагогических наук, доцент

Для эффективной деятельности организации руководителю необходимо строить политику кадров в контексте удовлетворённости трудом сотрудников. Как отмечает С.А. Езопова «Признано, что несмотря на стремительное информационно – техническое развитие, совершенствование условий работы, значимость финансового обеспечения деятельности, первостепенным фактором успеха любой организации является персонал» [1, с. 98].

Патриком Форсифом [2] сформулированы ключевые факторы, способствующие удовлетворённости трудом. Применительно к сотруднику организации эти факторы можно представить следующим образом: достижения, признание, работа сама по себе, ответственность, продвижение по службе, личный рост. Ниже в таблице 1 представим перечисленные факторы более подробно:

Таблица 1.1 – Факторы, способствующие удовлетворённости трудом

Наименование	Характеристика факторов
Достижения	Любям нравится достигать чего-то в жизни, поэтому их устремления и предпочтения направлены на всё то, что связано с успехом.
Признание	Каждому нравится, когда его достижение по праву оценивают и признают. Сотрудники хорошо выполняют свою работу, а, получая оценку окружающих, стремятся делать её еще лучше.
Работа сама по себе	Вполне естественно, что сотрудники предпочитают получать удовольствие или, по крайней мере, удовлетворение от самого процесса работы. Развитие способно облегчить работу, открыть новые сферы деятельности и помочь избежать трудностей адаптации к новому.
Ответственность	Ответственность для сотрудника – это готовность выполнять все свои обязанности наилучшим образом, это умение принимать решения в сложных ситуациях не только за себя, но и за тех, кто от тебя зависит, это понимание последствий, которые могут повлечь решения или действия самого человека.
Продвижение по службе	Так для сотрудника организации продвижение по службе позволяет расширить индивидуальные профессиональные способности, чувство удовлетворения своим социальным статусом, межличностными отношениями. Повышение удовлетворённости трудом сотрудника организации благоприятствует карьерному росту, если сотрудник будет стремиться приобретать всё новые компетенции для перехода на следующую ступень профессионализма и, соответственно, выхода на более высокий уровень ответственности.
Личный рост	Личный рост: имеет большее значение, чем продвижение по службе. Личный рост возможен в тех случаях, когда для него у человека имеются соответствующие способности. Постоянное стремление к самообразованию, к саморазвитию позволяет сотруднику самосовершенствоваться, изменяться, полностью реализовать себя как профессионала. Чем выше возможности для обучения и развития сотрудника, тем выше уровень повышения удовлетворённости трудом.

Существуют реальные направления, позволяющие с их помощью руководителям организации корректировать как свои управленческие действия, так и процесс деятельности работников.

Например, можно воспользоваться направлениями, разработанными в своей работе Т.О Соломанидиной и В.Г. Соломанидиным, которые более подробно представлены ниже в таблице 2:

Таблица 2 – Направления по повышению удовлетворённости трудом сотрудников организации

Наименование	Характеристика
Повышение разнообразия умений и навыков у сотрудников	Принципиально именно разнообразие навыков, а не просто разнообразие само по себе. Необходимо искать способ стимулировать потребность к увеличению разнообразия навыков. Сотруднику организации необходимо дать ощущение того, что используемые им навыки исключительно ценны для организации.
Повышение целостности работы сотрудника	Работники испытывают большее удовлетворение от работы, которая имеет некоторый видимый результат. Повышение целостности задания может быть достигнуто за счет добавления к нему связанных с ним задач. Это, как правило, какие-то операции, которые выполняются разными людьми. Даже процесс контроля качества работы сотрудника, значительно повышает целостность.

Окончание таблицы 2

Повышение важности работы сотрудника	Если работник знает, как конкретно будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной работы, что стимулирует его к повышению производительности при хорошем качестве.
Увеличение автономности сотрудника	При условии знания подчинёнными всех требований и инструкций, действующих в организации, руководитель может предоставить им возможность самостоятельной постановки целей в своей работе. Даже если они частично участвуют в процессе принятия таких решений, гораздо больше вероятность того, что они будут чувствовать ответственность за работу и испытывать удовлетворение при успешном её завершении.
Усиление обратной связи	Внутренняя обратная связь более надёжна, так как действует непосредственно на сотрудника во время выполнения задания. Для эффективности внешней обратной связи в организации необходимо, чтобы она была правдивой, точной, подробной, незамедлительной. Однако наилучшая обратная связь возникает тогда, когда сотрудник сам контролирует качество своей работы.

Итак, практически все вышеперечисленные направления являются управляемыми. Повышение удовлетворённости трудом в организации должно достигать такой оптимальной формы удовлетворённости, которая отражает:

- единство интересов организации и личности сотрудника;
- внутренние мотивы сотрудника;
- достижение наилучших результатов в профессиональной деятельности при оптимальных расходах времени и сил сотрудника в конкретных условиях профессиональной жизнедеятельности в организации.

Список использованных источников:

- [1] Виданова, Ю.И. Психическое выгорание в процессе профессионализации административных работников / Ю.И. Виданова // Вестник Санкт–Петербургского университета. Серия 6: Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. 2007. № 4. С. 364–370.
- [2] Саакян, А. К. Управление персоналом в организации Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова. – СПб: Питер. – 2009. – 176 с.