

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники
Кафедра инженерной психологии и эргономики

УДК 331.101.32-047.24

Пекерт
Илья Дмитриевич

МЕТОДЫ И СПОСОБЫ АНАЛИЗА И ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Автореферат на соискание
академической степени магистра

1-59 80 01 – Охрана труда и эргономика

Магистрант И.Д. Пекерт

Научный руководитель
Т.А. Парафиянович, кандидат
педагогических наук, доцент

Заведующий кафедрой ИПиЭ
К.Д. Яшин, кандидат
технических наук, доцент

Нормоконтролер
Е.С. Иванова,
ассистент кафедры ИПиЭ

Минск 2020

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении всей истории становления и развития прикладной психологии проблема регулирования психической деятельности людей с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, личностного развития и психического здоровья сотрудников была и остается одной из актуальных. Глобальная тенденция повышения гибкости в трудовых отношениях сегодня отражается и в законодательстве нашего государства, которое ориентировано на развитие внутреннего локального регулирования как способа регулирования ценностно-мотивирующей сферы и удовлетворенности работников в торговой организации.

В настоящее время растет интерес к изучению психологических аспектов в управленческой деятельности. Глобальная конкуренция XXI в., переход ряда стран к постиндустриальному обществу, информационно-технологическая революция, все это провоцирующая сила, которая несет с собой неизбежные изменения во многих сферах жизни общества, в том числе и в культуре. Отражаются эти изменения и на культуре в организациях, многие предприятия оказываются неспособны в новых условиях быстро адаптироваться к изменениям, а, следовательно, не способны эффективно управлять качеством продукции и сервиса, работой персонала.

Важнейшей областью социальных отношений в организации являются действия сотрудников, выступающие в качестве основы для мотивации личности внутри организации и для мобилизации сотрудников к эффективному сотрудничеству.

Важнейшим показателем благосостояния сотрудников является удовлетворенность работой, поэтому необходимо оценить уровень удовлетворенности сотрудников и факторы, стимулирующие активную, эффективную работу. Удовлетворенность работой формируется в результате оценки работы, основанной на критериях удовлетворения существенных потребностей работника, в процессе сравнения ожиданий работника с фактическими личными результатами работы.

Удовлетворенность работой повышает эффективность работы торговой организации, где сотрудники становятся более ответственными и независимыми. Это может выступать в качестве положительного аспекта адаптации изменений в организации для поддержания эффективной работы сотрудников. Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, лояльностью сотрудников к своей организации и их стремлением делать все возможное в своих интересах и разделять свои ценности и цели.

В профессиях типа «человек-человек» достаточно важным фактором, влияющим на качество работы, является степень удовлетворенности работой, поскольку от этого зависит статус организации и ее престиж на рынке труда.

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одними из ключевых факторов успеха функционирования организации. Имея определенное расположение, имея желания и настроение, исходя из определенной системы ценностей, следуя определенным нормам и правилам поведения, человек каждую конкретную работу персонифицирует, а, следовательно, придает ей в определенной степени уникальный характер. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Реализация жизненных ожиданий, эффективность профессиональных и личных достижений на каждом уровне профессионализма, их признание в профессионально значимой для субъекта среде — успешно влияют на профессиональный путь, а также личное удовлетворение профессиональной самореализацией, основанное на субъективной оценке прожитой части их профессиональной жизни как успешной и успешной. Эти факторы необходимы человеку для того, чтобы воспринимать себя как профессионала, чувствовать, что он нужен, оценивать его производительность и смысл своей работы, помогая ему подняться по ступеням духовного и профессионального развития своей личности.

Неспособность управлять работой своих трудящихся приводит к неудовлетворенности трудом, как штатного персонала, так и руководителей. В свою очередь, неудовлетворенный сотрудник является малоэффективным для предприятия, а целый штат неудовлетворенных сотрудников можно сравнить с крахом для любой организации.

Актуальность изучения проблем удовлетворенности работой сотрудников в организации обусловлена тем, что разработка успешных мер мотивации сотрудников является одной из предпосылок повышения производительности труда и удержания рабочей силы в организации.

Вопросы удовлетворенности рабочих своим трудом заинтересовали ученых еще с 30-х годов XX века. За это время опубликовано достаточно статей по различным аспектам. Тем не менее, это проблема на сегодняшний день далека не только от практического решения, но и от теоретического осмысления. Исследованию отдельных аспектов удовлетворенности трудом посвящены труды таких авторов как Г.П. Бессокирная, К.В. Варыханова, Е.А. Гуськова, К. Замфир, Т.Ю. Иванова, Ф.Н. Ильясов, Е.Н. Казанцева, С.Е. Малинина, Л.М. Марадзе, Н.Ф. Наумова и др.

Общая характеристика работы

Объект исследования: удовлетворенность трудом сотрудников предприятия.

Предмет исследования: методы и способы анализа и повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия

Цель исследования: определить методы и способы анализа и повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия.

Задачи исследования:

- изучить сущность понятия «удовлетворенность трудом» в психологии;
- раскрыть основные методы анализа уровня удовлетворенности сотрудников предприятия;
- характеризовать способы повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия;
- провести анализ уровня удовлетворенности сотрудников предприятия;
- предложить программу повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия.

В ходе написания данной работы использовались следующие **методы:** теоретические (анализ научной и специальной литературы по теме исследования); эмпирические (диагностика, анализ, сравнение, интерпретация, качественная и количественная обработка данных).

Методики исследования:

- методика «Уровень удовлетворенности трудом», А.В. Батаршев.
- методика Розанова В.А. «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой».

Обоснование методик: выбор методик осуществлялся с учетом оценки применения и надежности методики по данным ряда отечественных и зарубежных исследователей, доступности методики для испытуемых, пригодности методик для групповых обследований, возможностей количественной и качественной обработки полученных результатов.

База исследования: ООО «Эпикмакс».

Выборка исследования: 130 респондентов, средний возраст 25 лет.

Теоретическая и методологическая основа магистерской диссертации базируется на работах отечественных и зарубежных ученых в области менеджмента, психологии и социологии, посвященных вопросам удовлетворенности трудом персонала.

Теоретическое значение работы состоит в раскрытии удовлетворенности как целостного процесса, осуществляющегося в организации.

Практическая значимость полученных результатов: результаты исследования могут быть применены психологами и руководством организации для создания программ по увеличению мотивации и удовлетворенности трудом. Что позволит увеличить кадровые лица и уменьшение текучки работников.

Структура и объем работы: работа включает введение, две главы, заключение, список использованных источников, приложения.

Библиотека БГУИР

Краткое содержание работы

Во введении и общей характеристике работы обосновывается актуальность выбранной темы, дается краткая характеристика её разработанности, определяются цель и задачи, указана теоретико-методологическая основа, отмечены элементы научной новизны, формулируются основные положения диссертации, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретические основы исследования удовлетворенности» носит теоретический характер и состоит из 3 разделов. В ней определяется следующее:

- понятие «удовлетворенности трудом»,
- методы анализа уровня удовлетворенности сотрудников,
- способы повышения уровня удовлетворенности.

Вторая глава носит практико-ориентированный характер и состоит из 3 разделов. Первый раздел посвящен характеристике предприятия, второй – анализу уровня удовлетворенности сотрудников используя 2 различные методики, третий – выводы исходя из полученных данных из второго раздела.

Заключение

В диссертационной работе выполнено исследование понятия «удовлетворенность трудом» в психологии;

В процессе исследования были раскрыты основные методы анализа уровня удовлетворенности сотрудников предприятия. Также были охарактеризованы способы повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия.

В диссертационной работе был проведен анализ уровня удовлетворенности сотрудников предприятия и была предложена программа повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия.

Показано, что разработанная программа позволит усовершенствовать методы стимулирования сотрудников и улучшить условия труда

Библиотека БГУИР

Список опубликованных работ

1. Пекерт И.Д. Уровень удовлетворенности сотрудников предприятия как важный социологический показатель в современном мире / И.Д. Пекерт // Молодой исследователь: вызовы и перспективы: сб. ст. по материалам CLXXX Международной научно-практической конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы». – № 33(180). – М., Изд. «Интернаука», 2020.
2. Пекерт, И. Д. Способы повышения уровня удовлетворенности сотрудников предприятия / Пекерт И. Д. – Репозиторий БГУИР, 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/40685>.