

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Арнатович Светлана Олеговна

методист 1 категории учебно-методической части военного факультета, магистрант кафедры инженерной психологии и эргономики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» г. Минск

Исследование формирования удовлетворенности трудом, его динамики является одной из значимых проблем социальной психологии коллективов, где удовлетворенность рассматривается в качестве важного показателя социально-психологического климата и эффективности деятельности.

Существует несколько точек зрения на понятие удовлетворенности трудом:

1. удовлетворенность трудом – это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы;

2. удовлетворенность трудом – это совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности – факторов, определяющих стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству;

3. удовлетворенность трудом – это интегральный показатель, который отражает отношение субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии;

4. удовлетворенность трудом – это возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью;

5. удовлетворенность трудом – это психологическое и моральное удовлетворение, испытываемое человеком в процессе трудовой деятельности.

Различают общую (удовлетворенность работой в целом) и частичную удовлетворенность трудом (удовлетворенность условиями труда, оплатой труда, возможностями профессионального роста и др.).

С проблемой удовлетворенности трудом связана проблема смысла (осмысленности) труда. Смысл труда – это удовлетворение человеческих потребностей. Этот смысл, как и потребности, носит социальный характер, который определяется общественным разделением труда. Каждый человек производит определенные блага для удовлетворения той или иной социальной потребности, которая складывается из индивидуальных потребностей.

Труд без осознанного смысла влечет за собой такие отрицательные психологические последствия, как равнодушие, безразличие к своему труду, сведение последнего к источнику заработка. И эти последствия не преодолеваются автоматически. Элементы отчужденного отношения к своему труду выражаются в том, что человек не всегда думает об его общественной полезности или выполняет работу заведомо бесполезную. Такая работа не может приносить удовлетворение. Примирение с отсутствием смысла труда означает большей частью пассивную позицию, неизбежно сопряженную с неудовлетворенностью.

Особой проблемой при анализе удовлетворенности трудом является безработица в ее связи с проблемой удовлетворенности жизнью. Р. Маурер [1], выделяет, что люди по-разному воспринимают свое безработное состояние. Многие считают ситуацию увольнения трагедией, иногда более тяжелой, чем развод, смерть близких. Это характерно для людей, в системе ценностей которых качественный труд занимал одно из высших мест. Но бывают также случаи, когда человек периодически сам ищет способ уволиться, и меняет виды труда, так как уже не видит ничего нового в своей работе, не требующей усилий и ставшей рутинной. М. Аргайл [2] предполагает, что существуют и счастливые безработные, но нельзя сравнивать счастливого человека, имеющего работу, и счастливого безработного.

С. Касс [3] рассматривает вопрос о корреляции удовлетворенности трудом и показателями психического здоровья:

1. поведенческие индикаторы (потребление алкоголя, наркотиков, курение и др.) незначительно связаны с удовлетворенностью трудом;
2. отчужденность в труде мало распространяется на другие сферы жизни;
3. показатели, основанные на соматических жалобах и симптомах, низко коррелируют с удовлетворенностью трудом;
4. оценки аффективных проявлений (тревожность – напряженность, депрессия, раздражительность) дают высокую корреляцию с удовлетворенностью трудом (точнее с неудовлетворенностью);
5. показатели «личного счастья» и общей удовлетворенности жизнью тесно коррелируют с удовлетворенностью трудом.

Удовлетворенность трудом является важным критерием оценки социально-психологического климата в коллективе.

Социально-психологический климат – это общий эмоционально-динамический настрой, в котором отражаются установившаяся система взаимоотношений, господствующее умонастроение, удовлетворенность, привлекательность работы, стабильность и рост кадров, единство коллективных и личных целей, степень сближения официальных и неофициальных взаимоотношений на принципиальной и деловой основе.

Рассмотрим основные факторы, влияющие на социально-психологический климат:

Воздействия со стороны макросреды: характерные особенности современного этапа социально-экономического и общественно-политического развития страны; деятельность вышестоящих структур, руководящих данной организацией, ее собственных органов управления и самоуправления, общественных организаций, связи данной организации с другими городскими и районными организациями.

Воздействия со стороны микросреды: материально-вещная сфера деятельности первичной группы, сугубо социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в группе и соотношение между ними, стиль руководства группой, уровень психологической совместимости работников).

Выделяют следующие факторы удовлетворенности трудом:

Херцбергер Ф. [4] предполагает, что существуют две группы факторов, обуславливающие удовлетворенность трудом:

- мотивационные факторы – содержание труда, достижения в работе, признание со стороны окружающих, возможность квалифицированного роста;

- гигиенические факторы – условия труда, заработная плата, линия поведения администрации, взаимоотношения между работниками.

Замфир К. [5] предлагает систему, позволяющую оценивать удовлетворенность трудом в соответствии с его содержанием.

Данная система включает основные показатели, каждый из которых можно оценить по пятибалльной шкале:

- общие условия – транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); заработок; возможности продвижения по службе;

- физические условия труда – безопасность труда; эстетика места работы; шум, температура, вибрация и т. п.;

- содержание труда – разнообразие или монотонность; сложность труда, требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям;

- отношения между людьми в труде – отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями;

- организационные рамки труда – уровень организации на предприятии;

- состояние общественного мнения; социально-психологический климат.

А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев [6] выделяют систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы

не только для выявления готовности человека эффективно трудиться, но и в целях профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов:

Внешние мотивационные факторы:

- факторы давления – рекомендации; советы; указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.);
- требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи);
- индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);
- факторы притяжения-отталкивания – примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей;
- обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, престиж, предрассудки);
- факторы инерции – стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах);
- привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений).

Внутренние мотивационные факторы:

- собственные мотивационные факторы профессии;
- предмет труда; процесс труда (привлекательный или непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие или однообразие деятельности, детерминированность – случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный или коллективный труд, возможности развития человека в данном труде); результаты труда; условия труда;
- физические (климатические, динамические характеристики работы);
- территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разездов);
- организационные условия (самостоятельность или подчиненность, объективность или субъективность в оценке труда);

– социальные условия (трудность или легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства; надежность положения работника; свободный или ограниченный режим; социальный микроклимат);

– возможности для реализации вне профессиональных целей;

– возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения.

Таким образом, способы улучшения мотивации труда объединяются в пять относительно самостоятельных направлений: материальное стимулирование, улучшение качества рабочей среды, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс принятия управленческих решений, не денежное стимулирование.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маурер Р. Шаг за шагом к достижению цели. Метод кайдзен, 2014. 140 с.
2. Аргайл М. Психология счастья, 2003. 271с.
3. Шулева Е.И. Основы менеджмента Магнитогорск, 2006. 22с.
4. Херцбергер Ф. Мотивация к работе, 2007. 238с.
5. Замфир К. Удовлетворенность трудом, 1983. 142с.
6. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1987. № 4. С. 33 – 43.