

## **Анализ проблемных аспектов удовлетворенности трудовой деятельностью в современных реалиях**

**Кольцова М.П., Иванова М.И.**

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

**Аннотация:** В статье проанализированы проблемные аспекты трудовой деятельности работников в современных реалиях. Показана актуальность исследования проблемы удовлетворенности трудом работников организации. Рассмотрены факторы, в разной степени, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность работников трудовой деятельностью. Проведено разведывательное исследование методом «снежного кома». В ходе опроса были выявлены основные проблемные аспекты удовлетворенности.

**Ключевые слова:** конфликт, организация, предприятие, бесконфликтная среда, социальная напряженность

В современном мире человеческий ресурс организации становится её главным и значимым активом. Исследования трудовой деятельности показывают, что именно удовлетворенность трудом является важнейшим, но неоднозначным фактором повышения производительности и эффективности труда. В условиях сложной экономической ситуации и перехода российского общества к новым способам управления, даже в успешно действующих организациях возникают ситуации повышенной напряженности и социального конфликта [1, 2].

За последние годы большинство людей сталкиваются с проблемой неудовлетворенности собственной трудовой деятельностью. Непонимание и неуважение со стороны начальства, конфликты с коллегами, жесткий график, некомпетентность работников и клиентов – все это знакомо практически каждому трудящемуся человеку [3]. Так что же действительно беспокоит работающего человека?

В данной работе мы хотели бы рассмотреть проблемные аспекты удовлетворенности трудовой деятельностью работников в современных реалиях. Данное исследование носит разведывательный характер и направлено на первичный анализ проблем в трудовой деятельности людей, а также выявление причин неудовлетворенности им.

Целью данной работы является выяснение проблемных аспектов, проводимое для сбора предварительной информации. Данная работа необходима для лучшего определения проблем и выдвигаемых предположений (гипотез), последующих более глубоких исследований для дальнейшего построения модели [5].

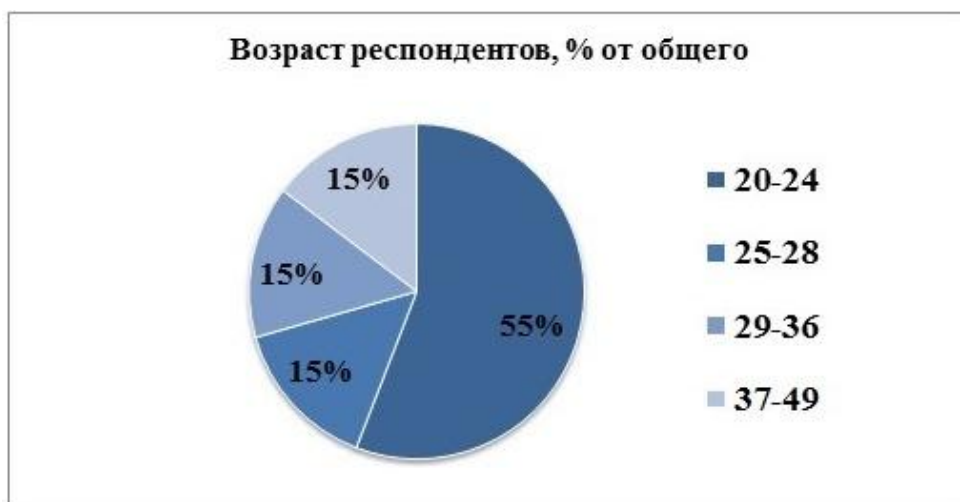
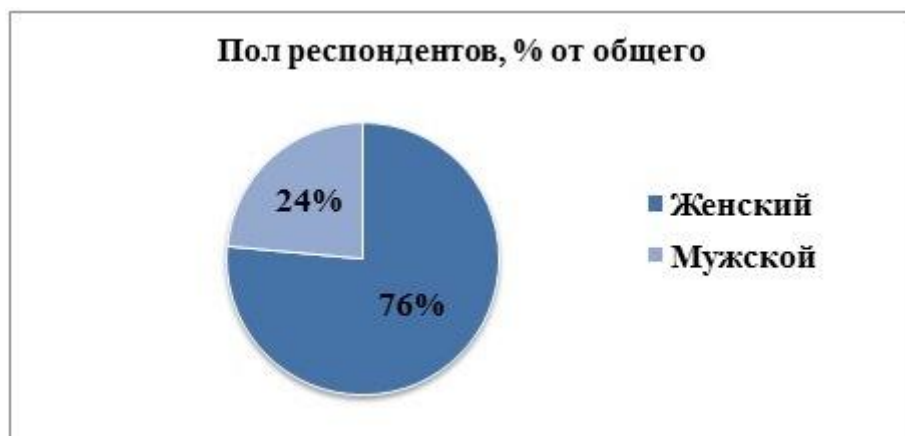
Данные были получены методом снежного кома, то есть опрашиваются знакомые знакомых и т.д. Применение этого метода позволяет сделать быстрый экспресс-опрос (относительно высокая скорость проведения работ) и получить высокий уровень полноты и достоверности ответов.

Пилотажное исследование было проведено в марте-апреле 2018 года. Было опрошено 35 жителей г. Ростова-на-Дону и Ростовской области. Из них 24 % мужского пола и 76 % женского пола (см. рис. 1).

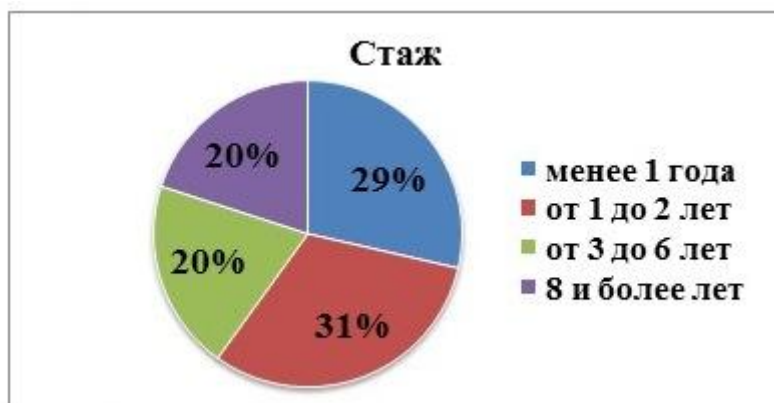
Рис. 1. Диаграмма пола респондентов

Что касается возрастных категорий, то на момент опроса 55% респондентов находились в возрасте от 20 до 24 лет. Доли опрошенных в возрасте от 25 до 28, от 29 до 36 лет и от 37 до 49 составили по 15% опрошенных (см. рис. 2).

Рис. 2. Диаграмма возраста респондентов



Сферы трудовой деятельности респондентов представлены следующим образом: деятельность в области образования – 14 человек (40% опрошенных), торговля – 6 человек



(17 %), услуги – 6 человек (17%), PR и продвижение – 3 человека (9%), банковская деятельность и финансы – 3 человека (8%), производство – 2 человека (6%) и медицинская сфера – 1 человек (3%) (см. рис. 3).

Рис. 3. Сферы деятельности респондентов

Что касается стажа опрашиваемых, то на момент опроса 29% (10 человек)



респондентов имели стаж менее 1 года, у 31% опрошенных был стаж от 1 года до 2 лет. Доли опрошенных с трудовым стажем от 3 до 6 лет и от 8 лет и более составили 20% опрошенных (рис. 4).

Рис. 4. Трудовой стаж респондентов на последнем месте работы

В опросе мы также учитывали должность, которую занимает респондент в организации, то есть является этот человек простым сотрудником, который находится в подчинении или он занимает должность, которая предполагает наличие подчиненных у него самого. Среди опрошенных 83% указали, что являются обычными специалистами, а остальные 17% отметили, что занимают руководящую должность и имеют сотрудников в своем подчинении (рис. 5).

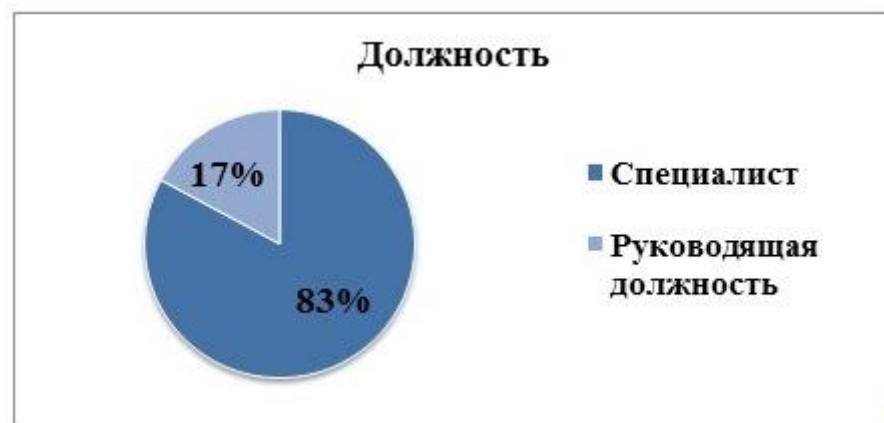


Рис. 5. Должность, занимаемая респондентом в организации

Для выявления проблемных аспектов трудовой деятельности респондентам задавался вопрос: «С какими проблемами в процессе трудовой деятельности Вы сталкивались?». Обобщив полученные ответы, мы получили следующие результаты. На низкую заработную плату указали 23% респондентов, на неудовлетворительные условия труда (в эту категорию мы отнесли: отсутствие больничного, ненормированный рабочий день, регулярные неоплачиваемые сверхурочные и т.д.), отрицательное поведение начальства (непонимание, неуважительное отношение, хамство, недостаточная оценка труда и усилий работника, принуждение к сверхурочной работе) и некомпетентность окружающих (начальства, коллег, клиентов и др.) по 17 % опрошенных. С проблемами в организации труда и рабочего процесса сталкиваются 14% респондентов, они указали на несоответствие реальной нагрузки должностным обязанностям, перекалывание ответственности, «замыкание» рабочих процессов, т.е. нарушение алгоритмов взаимодействия в работе по достижению цели, неверное распределение зон ответственности внутри подразделения. 6% респондентов указали на сложность совмещения работы с обучением и на получение отказов на собеседованиях из-за отсутствия опыта работы. Эти проблемы мы объединили в единую группу и назвали из «студенческими», так как с ними чаще сталкиваются люди молодого возраста. Оставшиеся 6% опрашиваемых ответили, что не сталкивались с проблемами (рис.6).

Вторым вопросом, касающимся проблем в трудовой деятельности, был вопрос: «Что самое негативное в Вашей работе? (что причиняет наибольший дискомфорт и могло бы вынудить Вас сменить место работы). В большинстве случаев ответ на второй вопрос совпал с ответом на первый вопрос. Респонденты указали практически такой же проблемный фактор, а в некоторых случаях немного уточнив проблему. Результаты представлены в виде диаграммы (рис.7)



Рис. 6. Основные проблемы в трудовой деятельности респондентов

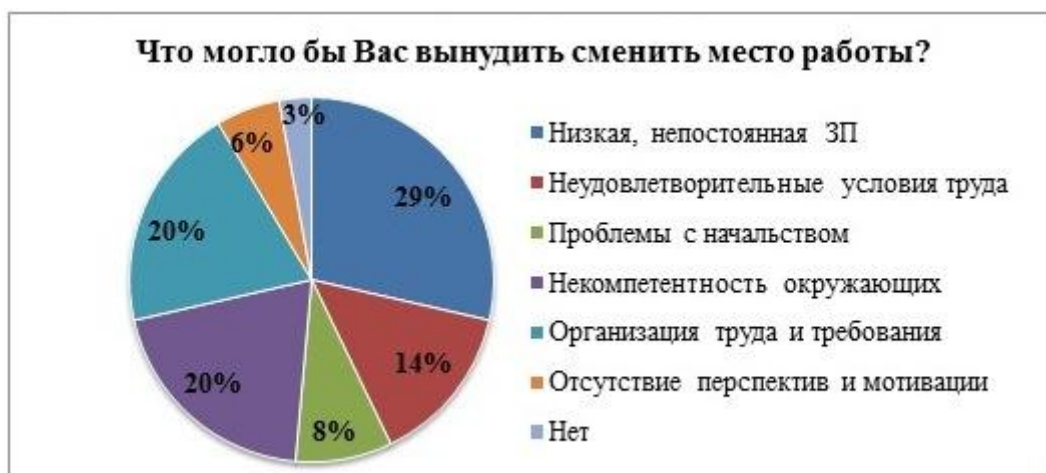


Рис. 7. Самый негативный фактор в трудовой деятельности респондентов

Глядя на результаты, отображенные рис. 7, мы можем увидеть, как вопрос-оценка «Что самое негативное в Вашей работе? (что могло бы Вас вынудить сменить место работы)» изменило «баланс» диаграммы, изображенной на рис. 6. Мы видим, что проблемы с начальством хоть и являются серьезной проблемой, но в меньшей степени выступают определяющим фактором при принятии решения о смене работы. То же самое, на удивление исследователя, можно сказать и о факторе неудовлетворенности условиями труда. А показатели таких факторов как: низкая и непостоянная заработная плата, проблемы в организации рабочего процесса и распределении нагрузки, и некомпетентность окружающих по сравнению с первой диаграммой значительно увеличились. Также появился новый фактор «Отсутствие перспектив и мотивации».

Далее мы спросили у респондентов, что на их взгляд самое положительное в их деятельности, что заставляет их оставаться на текущем месте работы (рис. 8)



Рис. 8. Самый позитивный фактор в трудовой деятельности респондентов

Рассмотрим полученные в ходе исследования результаты с точки зрения теории двойственности Герцберга [5], которая относится к содержательным теориям мотивации, основывающимся на выявлении внутренних потребностей работников (гигиенические и мотивационные факторы). Согласно теории Герцберга на трудовую деятельность людей оказывают влияние 2 вида потребностей (факторов): 1) гигиенические факторы (лишь не дающие развиваться неудовлетворению работой): условия труда, зарплата, социальные отношения, стиль руководства, климат на предприятии); 2) мотивационные факторы (приводящие к удовлетворению работой и оказывающие мотивирующее воздействие): признание, возможность роста, работа как ценность сама по себе и т.п. Мы видим, что абсолютно все факторы, названные респондентами как самые негативные относятся к категории гигиенических факторов, а в качестве позитивного фактора мотивационный выделили 40 % опрошенных.

Желание работника выполнять свою работу определяет успех и эффективность функционирования всего предприятия. В результате проведенного исследования можно сделать вывод о практической ценности полученной информации для управленцев разного уровня. Полученные результаты будут использованы для последующих более глубоких исследований в данном направлении.

#### **Список литературы:**

1. *Мощенко И.Н., Иванова М.И.* Основные социальные сферы концентрации конфликтного потенциала на Юге России // Инженерный вестник Дона, 2014, №4 URL: [ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2014/2614](http://ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2014/2614).
2. *Свечкарев В.П., Розин М.Д.* Инженерный прорыв в социальном моделировании // Инженерный вестник Дона, 2013, №4 URL: [ivdon.ru/magazine/archive/n4y2013/1979](http://ivdon.ru/magazine/archive/n4y2013/1979).
3. *Майстренко В.И.* Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и степени удовлетворенности профессиональных потребностей учителей // Психологическая наука и образование. 2010. № 1. С. 21–30.

4. *Кольцова М.П.* Когнитивная модель эффективности деятельности работников организации // Когнитивный анализ социальных проблем: материалы I Всероссийской научной конференции (с международным участием) молодых ученых (г. Ростов-на-Дону, 24-25 ноября 2017 г.). Ростов н/Д: Ростовское отд-е РИА, 2017. С. 95-99.

5. Фредерик Герцберг и трудовая мотивация. URL: [socioego.ru/teoriya/teormanag/teormotiv/germ.html](http://socioego.ru/teoriya/teormanag/teormotiv/germ.html)