

## Система мониторинга удовлетворенности трудом

Гречухина Е.А., Куксина А., Барановская А.  
Белорусский национальный технический университет,  
Минск, Беларусь

Высокая удовлетворенность работой обуславливается положительным и конструктивным отношением к работе со стороны сотрудников. Она выражается в исполнительности, высокой меры ответственности за осуществляемую работу, стремлении сделать ее как можно лучше, соблюдении норм поведения и требований организации, сотрудничестве, взаимопомощи, желании повысить свой профессиональный уровень и др. К факторам, которые воздействуют на формирование высокой удовлетворенности трудом, можно отнести: материальное вознаграждение; условия труда; отношения с начальством и с коллегами; перспективы и возможности и т.д.

В настоящее время имеют место следующие методики исследования удовлетворенности трудом:

*Методика "JDI"* Опрашиваемому предлагается определить на шкале, состоящей из 7 точек между двумя утверждениями по типу «плохой-хороший» или «тяжелый-легкий», свою точку зрения, по заданным факторам удовлетворенности (общая удовлетворенность организацией; возможности продвижения; система заработной платы; и т.д.)

*Методика "JDI-1"*. 7-балльная шкала ответов по факторам удовлетворенности изменена на ответы по типу "Да - нет". Главные направления исследования удовлетворенности – по параметрам "работа", "начальство", "коллеги", "развитие", "оплата труда". По каждому отдельному пункту в анкете определены параметры описания, по которым опрашиваемый может указать свою удовлетворенность ("Да") или недовольство ("Нет").

*Метод сегментов*. В основных положениях лежит использование перечня вопросов об удовлетворенности трудом. Вопросы анкеты классифицированы в информационные секции о содержании работы, условиях труда, взаимопонимание с руководством, подчиненными и сотрудниками. На каждый вопрос выдвигается 5

вариантов ответа: "очень нравится", "не нравится", "нейтрально", "нравится", "очень нравится".

*Соотношение внутренней и внешней мотивации.* Система исследования основана на представлении о трех элементах мотивирования: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Респондент записывает результаты в опросник, в котором имеется 7 положений, относящихся к элементам ВМ, ВПМ и ВОМ.

В применяемой методике, для высокой эффективности труда лучшим соотношением является то, при котором  $ВМ > ВПМ > ВОМ$

*Методика "Персонал предприятия и удовлетворенность трудом".* В качестве методологической базы исследования употреблена модальная (базовая) типология трудовой мотивации, в соответствии с которой выделяются ценностная мотивация (I тип), прагматическая (III тип) и нейтральная (II тип). В качестве компонентов воздействия мотивации трудовой деятельности исследуются вовлечение или невовлечённость в трудовую деятельность; мотивационное ядро; удовлетворенность трудовым процессом; трудовое поведение.

При создании опросника в качестве вариантов ответов на вопросы может предлагаться нечетное количество ответов - 3, 5 или 7, которые определяют степень удовлетворенности заданным параметром трудовой жизни. Среднему из ответов следует быть нейтральным, например: "Не могу точно ответить" и т.д. Ему присуждается нулевое значение. Тогда остальные ответы, например, если выбирается шкала из 5 ответов будут описывать степень удовлетворенности и степень недовольства. При 5-вариантной шкале самая большая удовлетворенность оценивается в 2 балла, а самая маленькая - в «- 2» балла. На основании ответов опрашиваемых можно осуществить расчёт индекса удовлетворенности персонала. По индексам удовлетворенности могут быть определены факторы, вызывающие наибольшее удовлетворение и наибольшее недовольство персоналом трудовой деятельности на данном предприятии. При наиболее высоком уровне удовлетворенности всего штата исследование при разделении возрастных групп может позволить выявить самые уязвимые (неудовлетворенные) группы сотрудников, работа с которыми позволит избежать управленческих ошибок в стимулировании персонала. Поэтому, в результате проводимых нами опросов среди работников учреждений образования

Республики Беларусь были получены следующие данные на основе «Индексов удовлетворенности персонала различных возрастных групп» (см. диаграммы №1, №2, №3, №4):

Диаграмма №1 Индекс удовлетворенности жизнью 2016г

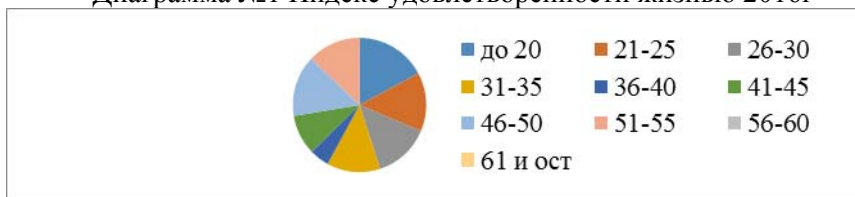


Диаграмма №2 Индекс удовлетворенности жизнью 2015г

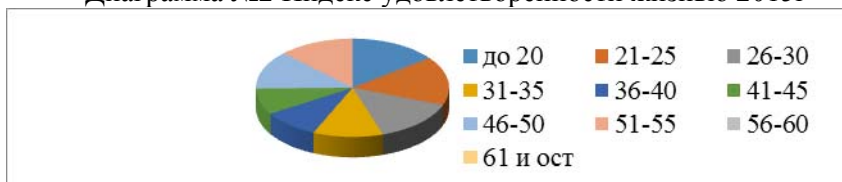


Диаграмма №3 Индекс удовлетворенности нынешней работой 2015г

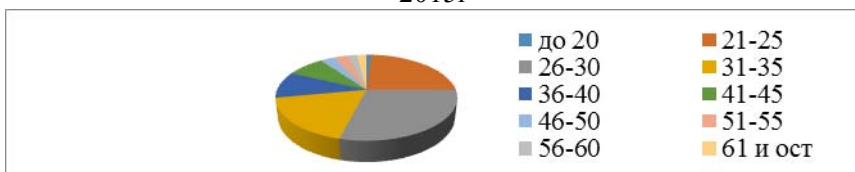
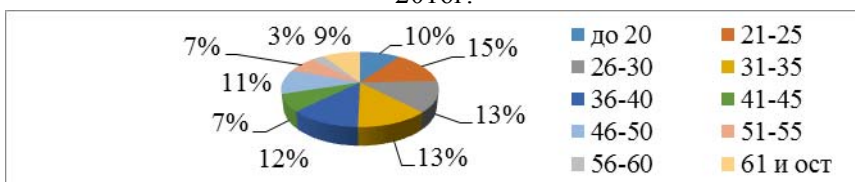


Диаграмма №4 Индекс удовлетворенности нынешней работой 2016г.



Как следует из диаграмм №1, №2, №3, №4 в целом удовлетворенных трудом в системе проанкетированных намного больше, чем недовольных, т. к. при равенстве числа тех и других средний индекс удовлетворенности был бы равен 0. Данные полученные из диаграмм указывают на то, что удовлетворенность работой у 87% сотрудников ниже, чем удовлетворенность жизнью в целом. Очевидная склонность 2016 г. к снижению уровня удовлетворенности работой

по сравнению с 2015 г. В 2016 г. (полученные данные за II квартал) самые низкие значения удовлетворенности трудом по возрастным группам определены: среди сотрудников от 50 лет и старше, а также в группах 26 - 30 лет и 36 - 40 лет.

Результаты данного исследования объяснимы мировым финансовым кризисом, ростом напряжения в связи с предчувствием увольнений, сокращением сотрудников, программ профессиональной практики, должностного развития и т. п. Рассмотренная в данной статье методика исследования удовлетворенности трудом может быть использована при проведении анализа и мониторинга удовлетворенности трудом сотрудников в организациях и для проведения научных исследований по вопросам управления поведением персонала.

#### Список использованных источников

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Справка belstat.gov.by [Электронный ресурс].
2. Организация и нормирование труда/ Тихомирова Т.П, Чучкалова Е.И. год 2015

УДК 626.816

#### **Анализ эффективности использования компьютерных программ подбора насосов**

Гуринович А. Д., Лях И. В., Филиппова Е.А.  
Белорусский национальный технический университет,  
Минск, Беларусь

Сегодня наблюдается тенденция повышения тарифов на водоснабжение. Для дальнейшей работы была определена динамика изменения тарифов на водоснабжение за период с 01.01.2017 по 01.12.2017. Для наглядного примера также были учтены данные аналогичного периода за 2016 год (график 1). Для расчета были приняты субсидируемые тарифы в ВУН за 1 м<sup>2</sup> в г. Минск.