

Саляхова Д.И.

Выпускник (специалист),

Казанский (Приволжский) Федеральный Университет

ВЛИЯНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Качество трудовой жизни (далее – КТЖ) неразрывно связано с качеством жизни и возможностью личностного развития человека согласно его духовным, нравственным, национальным и интеллектуальным потребностям. В настоящее время в научной литературе отечественных и зарубежных авторов нет единых мнений в определении понятия «качество трудовой жизни». По определению П.В. Журавлева и С.А. Карташова, «качеством трудовой жизни является степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации» [1, с. 124]. По мнению А.П. Егоршина «качество трудовой жизни - это интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека» [2, с. 227].

Одним из важнейших аспектов обеспечения КТЖ работников промышленного предприятия является удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности. Исследование удовлетворенности работников ОАО «Вектор» уровнем и КТЖ автором было проведено с использованием социологических методов. В качестве метода сбора первичной информации было выбрано анкетирование [3], в основе которого лежит расчет индексов удовлетворенности (таб. 1). Его цель — оценка удовлетворенности уровнем и качеством трудовой жизни работников ОАО «Вектор». Индекс удовлетворенности рассчитывается следующим образом:

$$I_{уд} = \frac{(+2) * N1 + (+2) * N2 + (0) * N3 + (-1) * N4 + (-2) * N5}{N}$$

(Формула 1) где: (+2), (+1), (0), (-1), (-2) – шкала удовлетворенности, где (+2) свидетельствует о полной удовлетворенности, (-2) – совершенной неудовлетворенности респондента;

N1...N5 – число респондентов, выбравших данный вариант ответа;

N – общее число респондентов.

В результате были опрошены 100 сотрудников ОАО «Вектор». На момент проведения первого этапа исследования (2011г.) все значения индексов удовлетворенности КТЖ находились в отрицательной области шкалы оценки (табл. 2). Особенно обращал на себя внимание низкий уровень удовлетворенности условиями труда (-0,83), системой продвижения по служебной лестнице (-0,67), а также размером оплаты труда (-1,17). При повторном анкетировании (2012 г.) значения вышеуказанных индексов ухудшились. Основные причины - чрезмерная рабочая нагрузка работников, недостаточное признание степени приложенных усилий и вклада в работу, беспокойство по поводу несоизмеримости оплаты и выполняемой работы.

Неудовлетворенность показателями КТЖ, а именно заработной платой, условиями труда и возможностью карьерного роста, влечет по данным отдела кадров ОАО «Вектор» за собой увольнения работников по собственному желанию. В таблицах 3, 4 представлены данные, полученные на основании анкет уволившихся работников по собственному желанию. В анкетах при увольнении работникам предлагалось оценить по 10-бальной шкале удовлетворенность условиями труда на предприятии, уровнем заработной платы, а так же возможностью продвижения по карьерной лестнице. Анализируя табл. 3-4, можно сделать вывод о том, что существует прямая связь между удовлетворенностью уровнем заработной платы, условиями труда, системой продвижения по служебной лестнице и количеством уволившихся по собственному желанию работников.

Таким образом, обеспечение высокого КТЖ является неотъемлемым условием эффективного развития предприятий. Одним из важнейших аспектов обеспечения КТЖ работников промышленного предприятия является удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности.

Таблица 1

Анкета

«Удовлетворенность работников качеством трудовой жизни»

| Параметры удовлетворенности | +2 полностью удовлетво- рен | +1 удов- лет- ворен | 0 удов- летво- рен ча- стично | -1 не удов- летворен | -2 совер- шенно не удовлет- ворен |
|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|---|----------------------------|---|
| положение дел на предприятии | | | | | |
| организация труда | | | | | |
| работа | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| условия труда на предприятии | | | | | |
| размер оплаты труда | | | | | |
| состояние социальной сферы | | | | | |
| система продвижения по служебной лестнице | | | | | |

Таблица 2

Значения индексов удовлетворенности работников всех категорий уровнем и качеством трудовой жизни на ОАО «Вектор»

| Индексы удовлетворенности | 2011г. | 2012г. | ± Δ |
|---|--------|--------|-------|
| положением дел на предприятии | -1,01 | -0,89 | +0,12 |
| организацией труда | -0,70 | -0,46 | +0,24 |
| работой | -0,03 | 0,35 | +0,38 |
| условиями труда на предприятии | -0,83 | -0,95 | -0,12 |
| размером оплаты труда персонала предприятия | -1,17 | -1,25 | -0,08 |
| состоянием социальной сферы предприятия | -0,20 | +0,11 | +0,31 |
| системой продвижения по служебной лестнице на предприятии | -0,67 | -0,69 | -0,02 |

Таблица 3

Зависимость между уровнем заработной платы и числом уволившихся по собственному желанию

| З/плата, руб. | Среднее значение з/платы, руб. | Число уволенных по собственному желанию по причине низкой з/платы, чел. | | |
|---------------|--------------------------------|---|--------|--------|
| | | 2009г. | 2010г. | 2011г. |
| 4000-5000 | 4500 | 65 | 71 | 83 |
| 6000-7000 | 6500 | 51 | 58 | 64 |
| 8000-9000 | 8500 | 39 | 43 | 46 |
| 10000-11000 | 10500 | 30 | 32 | 33 |
| 12000-13000 | 12500 | 17 | 20 | 18 |
| 14000-15000 | 14500 | 12 | 16 | 15 |
| 16000-17000 | 16500 | 10 | 14 | 11 |

Таблица 4

Зависимость между удовлетворенностью системой продвижения по служебной лестнице, условиями труда и уровнем текучести

| Число уволенных по собственному желанию | Степень удовлетворенности, в баллах | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| по причине неудовлетворенности системой продвижения по служебной лестнице, чел., в т.ч.: | | | | | | | | | | |
| за 2009г. | 28 | 23 | 18 | 15 | 10 | 7 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| за 2010г. | 30 | 20 | 17 | 12 | 9 | 6 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| за 2011г. | 33 | 21 | 17 | 13 | 9 | 8 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| по причине неудовлетворенности условиями труда, чел., в т.ч.: | | | | | | | | | | |
| за 2009г. | 63 | 58 | 52 | 47 | 40 | 32 | 21 | 13 | 2 | 0 |
| за 2010г. | 67 | 56 | 50 | 48 | 39 | 31 | 22 | 10 | 1 | 1 |
| за 2011г. | 66 | 59 | 53 | 47 | 42 | 29 | 18 | 8 | 0 | 0 |

Литература

1. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов и др. М.: Экзамен, 1999.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. Н. Новгород: НИМБ, 2003.
3. Журнал «Регионология» [Электронный ресурс]: Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников промышленных предприятий региона. 2009г. - № 1. – url: <http://regionsar.ru>