

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ В СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ОПЕРАТОРОВ ПОЛУЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО СТЕКЛОВОЛОКНА)

Хамидулина Р.Ш.

Елабужский институт ФГАОУ ВПО Казанский (Приволжский) федеральный университет, 423600, г. Елабуга, ул. Казанская, д.89.

e-mail: r.khamidulina@mail.ru

поступила в редакцию 14 октября 2013 года

Аннотация

В статье рассмотрена проблема удовлетворенности трудом на примере социотехнических профессий. Также в данной статье представлены результаты исследования удовлетворенности трудом у операторов получения непрерывного стекловолокна.

Ключевые слова: *удовлетворенность трудом, социотехнические профессии, группы факторов, условия труда, режим дня, оператор.*

Введение. На сегодняшний день одной из наиболее актуальных проблем является проблема удовлетворенности трудом у работников социотехнических профессий. Ее изучением занимались такие известные ученые как К. Замфир [1], А.А. Реан [2], а также многие другие, посвятившие свои труды проблемам трудовой деятельности, профессиональной мотивации и вопросам удовлетворенности или неудовлетворенности.

Одной из главных причин изучения удовлетворенности трудом, как пишет М. Грюнеберг, «...является, несомненно, широко распространенная точка зрения, что удовлетворенность – неудовлетворенность трудом индивида влияет на его продуктивность, на его возможное положение в организации и на его готовность приходить на работу регулярно» [3].

Основная часть. Удовлетворенность трудом – эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется [4].

Выделяют такие группы факторов, которые влияют на удовлетворенность работой – это гигиенические факторы, а также факторы, которые связаны с мотивами работника. Гигиенические факторы включают, во-первых, условия труда и быта; во-вторых, режим работы, организацию труда; в третьих, обеспечение жильем, а также различными льготами. По мнению, Ф. Герцберга, эта группа факторов влияет на производственные отношения. А факторы, связанные с мотивами, включают в себя удовлетворение внутренних потребностей, а также признания достижений успехов в работе [5].

Несомненно, мы можем говорить о том, что на удовлетворенность трудом влияют многие характеристика работника. Д. Шульц и С. Шульц выделяют такие как: возраст (считается, что с возрастом удовлетворенность работой повышается); пол (мужской труд часто оплачивается выше, чем женский); статус (чем выше у работника должность, тем выше удовлетворенность трудом). Также одну из главных ролей играет эмоциональная стабильность и адаптивность, т.е. чем выше адаптивность, тем, вероятно, выше удовлетворенность работой [5].

Мы решили исследовать и проанализировать удовлетворенность трудом рабочего персонала на примере социотехнической профессии. Наше исследование проходило на базе ООО «П-Д Алабуга-Татнефть Стекловолокно» В нем приняли участие 36 испытуемых (мужчины, возраст которых от 21 до 40 лет) все они – операторы получения непрерывного стекловолокна. Испытуемые с удовольствием приняли участие в нашем исследовании, потому что желали лучше узнать, каковы показатели удовлетворенности трудом у их сослуживцев и на предприятии в целом. Испытуемые индивидуально, в письменной форме в свободное от работы время выполняли методику «Удовлетворенность работой»

Р. Кунина [6]. По результатам тестирования выявили следующее: низкий уровень удовлетворенности наблюдается у 15 человек (41,6%), средний уровень – у 18 человек (50%) и высокий уровень удовлетворенности – у 3 человек (8,4%). Это значит, что только лишь небольшая часть респондентов демонстрирует непосредственно положительное отношение к своей организации и своему рабочему месту и испытывают положительные эмоции, приходя на работу. По нашему предположению, испытуемые со средним уровнем, удовлетворенности приемлют отдельные аспекты профессиональной деятельности, среди которых такие как, например, наличие вахтового транспорта, график работы «2 через 2» и т.д., которые, несмотря на то, что являются средствами внешней мотивации, положительно сказываются на стремлении человека оставаться сотрудником данного предприятия. По всей видимости, испытуемых с низким уровнем удовлетворенности вообще не устраивают условия трудовой деятельности в цеху, и им, соответственно, приходится ходить на работу, например, потому что пока нет другой. Представители администрации предприятия (технологи, сотрудники отдела труда) утверждают, что именно этот контингент рабочего персонала долгое время не задерживается на одном месте.

Заключение. Таким образом, мы можем говорить о том, что удовлетворенность операторов получения непрерывного стекловолокна своей трудовой деятельностью невысокая, что было выявлено в ходе нашего исследования и это, возможно, связано с тяжелыми условиями, в которых приходится трудиться работникам данного предприятия, т.е. это так называемые стрессогенные факторы.

И, на наш взгляд, разумное решение данной проблемы – это постараться компенсировать различные тяготы труда качеством внерабочей жизни, ценностями быта, а также досуга и культуры.

Благодарность. Благодарим коллектив ООО «П-Д Алабуга-Татнефть Стекловолокно» за участие в исследовании особенностей удовлетворенности трудом представителей социотехнических профессий, в частности операторов получения непрерывного стекловолокна. Статья подготовлена в рамках Гранта для выполнения научно-исследовательских работ студенческими научными коллективами КФУ (субсидия на реализацию программы развития деятельности студенческих объединений № 0613/06.13.02292).

Список литературы

- 1) Замфир К. Удовлетворенность трудом. М. 1983. 141 с.
- 2) Бордовская Н.В. Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов СПб: Издательство «Питер». 2000. 304 с.
- 3) Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука). 1988. 78 с.
- 4) Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ. 2007. 464 с.
- 5) Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. М. 2003. 204 с.
- 6) Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер. 2003. 138 с.