

## Секция 7. Социогуманитарные исследования

УДК 331.108:316

### УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

М.В. Блохина, Л.Г. Григорьев

© Блохина М.В., Григорьев Л.Г., 2024

*Аннотация.* В статье раскрыты современные научные представления об удовлетворенности трудом, рассматривается взаимосвязь удовлетворенности трудом и трудовой мотивации в современной организации. Проанализированы результаты прикладного социологического исследования, проведенного в одной из тверских компаний.

*Ключевые слова:* управление персоналом, удовлетворенность трудом, трудовая мотивация, социологическое исследование.

Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом – это фундаментальные понятия современного кадрового менеджмента. Удовлетворенность трудом работника выступает одним из элементов мотивационного ядра его личности и важным фактором, влияющим на эффективность работы организации в целом. Повышение уровня удовлетворенности работой способствует вовлеченности сотрудников и увеличивает производительность труда. Таким образом, исследование удовлетворенности трудом позволяет повысить эффективность работы, определить причины текучести кадров, выявить мотивационный выбор, определить настроение и причины недовольства [3].

По справедливому мнению специалистов, удовлетворенность трудом – это эмоциональное состояние, которое определяется тем, как человек оценивает свою работу. Удовлетворенность выступает источником мотивации для деятельности. Мотивация формируется в соответствии с иерархией потребностей. Деятельность, направленная на удовлетворение низших потребностей, может стимулировать и удовлетворение высших потребностей, что также является мотивирующим источником удовлетворенности. В качестве мотива может выступать переживаемая как реально, так и мысленно (воображаемая) удовлетворенность [1]. Целесообразно рассматривать мотивацию и удовлетворенность работника как две стороны одного и того же процесса – трудовой деятельности. В то время как мотивация является причиной и объяснением трудового поведения, удовлетворенность свидетельствует о признании и принятии

этого поведения. Другими словами, измерение показателя удовлетворенности трудом позволяет определить структуру мотивационной политики, а также дает возможность прогнозировать лояльность сотрудников [2]. Сотрудники получают удовлетворение от работы, когда удовлетворяются потребности, которые являются для них наиболее важными. Удовлетворенность работой – это эмоциональная реакция человека на рабочую ситуацию. Если сотруднику нравится работа, он будет доволен своим трудом (и наоборот).

В 2023 году на одном из торговых предприятий Твери было проведено прикладное социологическое исследование на тему «Удовлетворенность трудом работников организации». В исследовании приняли участие 100 человек из числа сотрудников данной организации. Среди опрошенных 64 % женщин и 36 % мужчин. Возраст респондентов составил: до 30 лет – 8 %; 31–40 лет – 39 %; 41–50 лет – 51 %; 51–65 лет – 2 %. По стажу работы опрошенные сотрудники распределились следующим образом: до 1 года – 15 %; от 1 до 3 лет – 42 %; от 4 до 5 лет – 10 %; от 6 до 10 лет – 14 %; более 10 лет – 19 %. У большинства респондентов есть высшее образование (85 %) или несколько высших (8 %). Лишь у малой части сотрудников имеется среднее профессиональное образование (6 %).

По данным опроса, 52 % респондентов «живут в достатке, но крупные расходы себе позволить не могут», 27 % отмечают, что «средств хватает в основном на еду и одежду, но на остальном приходится экономить», 14 % респондентов «живут от зарплаты до зарплаты», лишь 7 % опрошенных «могут позволить себе любые крупные расходы (квартиру, дом, машину и т.д.)». Подавляющее большинство информантов в целом удовлетворены уровнем заработной платы (полностью удовлетворены – 6 %, скорее удовлетворены – 69 %). При этом удовлетворенность заработной платой проявляется у респондентов как с высоким и средним уровнями материального положения, так и с более низким (скорее удовлетворены уровнем заработной платы респонденты, которые «могут позволить себе любые крупные расходы» (50 %); «живут в достатке, но крупные расходы не могут себе позволить» (85 %); «хватает в основном на еду и одежду, на остальном приходится экономить» (58 %); «живут от зарплаты до зарплаты» (43 %)).

В ходе исследования выяснилось, что удовлетворенность респондентов уровнем заработной платы также зависит и от их стажа в данной организации. В большей степени удовлетворены уровнем заработной платы сотрудники, стаж которых составил от 1 года до 3 лет (82 %); 6–10 лет (72 %).

У большинства респондентов (60 %) имеется опыт работы в других компаниях более 10 лет, у 19 % такой опыт составляет от 4 до 10 лет, у 10 % – от 1 года до 3 лет. При этом 12 % сотрудников вообще никогда не работали в других компаниях. Это говорит о том, что опрошенным

сотрудникам есть с чем сравнивать условия труда и уровень заработной платы, существующие в данной организации. Показательно, что все участники опроса, проработавшие в других компаниях более 10 лет, полностью или частично удовлетворены нынешним уровнем своей заработной платы.

Основными мотивами выбора нынешнего места работы участники исследовательского проекта назвали возможность работать по специальности (42 %) и достойную заработную плату (29 %), а также близость места работы к месту проживания (10 %). Следовательно, основные мотивы, влияющие на выбор места работы сотрудниками, связаны именно с профессиональным развитием в определенной сфере деятельности и материальными потребностями работников. В ходе исследования также выяснилось, что высокий уровень заработной платы является достаточно значимым фактором (54 %), влияющим на плодотворное выполнение обязанностей. Среди этих факторов были также указаны благоприятные условия труда (40 %); хороший коллектив (37 %); благоприятный психологический климат (36 %). Три четверти работников оценили психологический климат в коллективе как благоприятный (77 %). Противоположного мнения придерживаются лишь 12 % опрошенных. Это показывает, что в целом в коллективе поддерживается дружеское, свободное общение между коллегами. Кроме того, можно сделать вывод, что на удовлетворенность работников в большей степени влияют не только материальные мотивы (71 %), но и социальные (около 29 %), мотивы безопасности (28 %) и самовыражения (27 %).

Среди социальных мотивов наиболее актуальными для сотрудников являются возможность дружеского общения с коллегами (70 %) и ощущение своей необходимости людям (48 %), что также показывает важность благоприятной обстановки в коллективе. Среди мотивов безопасности респонденты чаще всего указывали гарантии занятости (50 %) и возможность обучения на различных курсах при поддержке компании (33 %). Реже упоминались гарантии пенсионного обеспечения, оплата временной нетрудоспособности, бесплатное медицинское обслуживание.

Проведенное исследование показало, что не всем сотрудникам доступно повышение квалификации. 58 % респондентов подтвердили такую возможность, Некоторые участники опроса (21 %) не могут пройти повышение квалификации, столько же человек затруднились ответить на вопрос. Сотрудники, которые могут пройти повышение квалификации, отметили, что удовлетворены этой возможностью полностью (40 %) или частично (37 %). Участникам исследовательского проекта предлагалось также оценить перспективы карьерного роста. 39 % респондентов признали наличие возможности карьерного роста в компании (большинство из них проработали в фирме от 1 года до 3 лет). 27 % опрошенных работников отрицают перспективы карьерного роста, а

затрудняются ответить на этот вопрос 35 %. Таким образом, около трети сотрудников не представляют своих карьерных возможностей, а это значит, что планы индивидуального развития компании, скорее всего, не разрабатываются.

Очевидно, что росту удовлетворенности трудом способствует улучшение его условий. Это важно, так как условия труда не только формируют отношение к нему, но и объективно обуславливают конечный результат. Проведенное исследование показало полярные оценки работниками условий труда, в частности состояния оборудования (полностью не удовлетворены – 37 %; полностью удовлетворены – 31 %); предоставляемых помещений для приема пищи работников (полностью не удовлетворены – 35 %, частично удовлетворены – 40 %); общего состояния рабочих мест (полностью не удовлетворены – 37 %, полностью удовлетворены – 31 %); наличия необходимого оборудования (полностью не удовлетворены – 25 %, частично удовлетворены – 23 %, полностью удовлетворены – 33 %); чистоты рабочих мест (полностью удовлетворены – 31 %, полностью не удовлетворены – 31 %), уровня шума в рабочих помещениях (полностью удовлетворены – 17 %; полностью не удовлетворены – 25 %); социально-психологического климата внутри коллектива (полностью удовлетворены – 17 %; скорее удовлетворены – 31 %; скорее не удовлетворены – 21 %; полностью не удовлетворены – 29 %).

От пола работников зависит удовлетворенность условиями труда. Это касается состояния имеющегося оборудования (полностью удовлетворены: мужчины – 32 %; женщины – 40 %; полностью не удовлетворены: мужчины – 37 %; женщины – 27 %); уровня шума в рабочих помещениях (полностью удовлетворены: мужчины – 11 %; женщины – 21 %; полностью не удовлетворены: мужчины – 32 %; женщины – 21 %); чистоты рабочих помещений (полностью удовлетворены: мужчины – 32 %; женщины – 30 %; полностью не удовлетворены: мужчины – 42 %; женщины – 24 %); предоставляемых помещений для приема пищи (полностью удовлетворены: мужчины – 42 %; женщины – 39 %; полностью не удовлетворены: мужчины – 37 %; женщины – 33 %). Таким образом, большинство сотрудников организации далеко не в полной мере удовлетворены условиями труда в компании и ее материально-технической базой.

Принятие сотрудниками корпоративной культуры предприятия также влияет на уровень удовлетворенности трудом. Опрос показал, что корпоративные праздники и мероприятия в организации не редкость (вариант ответа «да, проводятся» выбрали 75 % информантов, «нет, не проводятся» – 12 %, еще 13 % опрошенных работников затруднились ответить). Большинство сотрудников принимают в них участие (67 %).

На уровень удовлетворенности трудом сотрудников организации также оказывают воздействие применяемые в ней методы стимулирования

(материальные и нематериальные). Эффективная система мотивации предполагает сочетание различных методов. Общеизвестно, что зарплата для человека не должна быть единственной целью работы, иначе он становится бездушным участником торговых отношений на рынке труда. По результатам исследования выяснилось, что в данной организации в большей степени применяются материальные методы (50 %). Доля опрошенных сотрудников, которые считают, что материальные и нематериальные методы мотивации используются в равной степени, составила всего 33 %.

Следует отметить, что половина опрошенных сотрудников оценили собственную удовлетворенность работой в данной организации в 10 баллов (50 %), каждый четвертый респондент предложил оценку 8 баллов (25 %), еще 14 % выставили оценку 9 баллов. Процент тех, кто оценил общий уровень удовлетворенности работой в данной организации на 10 баллов, достаточно высок как среди мужчин, так и среди женщин (мужчины – 58 %; женщины – 46 %).

Проведенное исследование позволило сформулировать ряд рекомендаций: необходимо развивать систему нематериального стимулирования, так как в настоящее время преобладают материальные стимулы; следует улучшать условия труда с учетом низких показателей удовлетворенности работников; нужно поддерживать и развивать существующий в компании благоприятный социально-психологический климат. Исследования удовлетворенности работников различными сторонами своей трудовой деятельности необходимы для диагностики состояния существующей системы мотивации, выбора оптимальных методов стимулирования труда.

### **Библиографический список**

1. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики – научный журнал. 2017. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-podhodov-k-ponyatiyu-udovletvorennosti-trudom> (дата обращения: 02.11.2023).

2. Репина Ю.А. Удовлетворенность трудом как индикатор мотивации персонала современной организации // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Международной научно-практической конференции, Магнитогорск, 26 апреля 2018 года. Магнитогорск: МГТУ им. Г.И. Носова, 2018. С. 163–165.

3. Серегина Н.В. Удовлетворенность и мотивация профессиональной деятельности как факторы эффективности деятельности организации. Брянск: БГУ им. академика И.Г. Петровского, 2022. С. 221–226.

## **JOB SATISFACTION AS AN EMPLOYEE MOTIVATION FACTOR**

**M.V. Blokhina, L.G. Grigoryev**

***Abstract.** The article reveals modern scientific ideas about job satisfaction, examines the relationship between job satisfaction and work motivation in a modern organization. The results of an applied sociological study conducted in one of the Tver companies are analyzed.*

***Keywords:** personnel management, job satisfaction, work motivation, sociological research.*

Об авторах:

БЛОХИНА Марина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий, Тверской государственный технический университет, Тверь. E-mail: bmvstu@mail.ru

ГРИГОРЬЕВ Леонид Геннадьевич – кандидат философских наук, профессор кафедры социологии и социальных технологий, Тверской государственный технический университет, Тверь. E-mail: grig1969@rambler.ru

About the authors:

BLOKHINA Marina Valeryevna – PhD (Social Sciences), Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, Tver State Technical University, Tver. E-mail: bmvstu@mail.ru

GRIGORYEV Leonid Gennadyevich – PhD (Philological Sciences), Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, Tver State Technical University, Tver. E-mail: grig1969@rambler.ru

**УДК 378.14**

### **ВНЕАУДИТОРНАЯ РАБОТА ПРИ ОБУЧЕНИИ МАТЕМАТИКЕ НА МЛАДШИХ КУРСАХ**

**Е.В. Борисова**

© Борисова Е.В., 2024

***Аннотация.** В статье описана авторская методика, развивающая идеи К.Д. Ушинского о формировании у студентов способностей к саморазвитию, самостоятельному нахождению и приобретению нового знания во внеаудиторной деятельности. Рассмотрены ее практическая реализация и результаты применения. Указано противоречие между*