

УДК 331.108.26

Буцько Ю.В.
Аспирант ФГБОУ ВО МПГУ
г. Москва

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК МЕТОД ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЕГО УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Аннотация: Труд как ресурс и как процесс. Труд как объект управления. Удовлетворенность трудом, как фактор производительности труда. Социология труда. Методика проведения и интерпретации результатов социологического опроса персонала.

Ключевые слова: Управление персоналом, удовлетворенность трудом, социологический опрос, репрезентативность, анкета, обработка и интерпретация результатов опроса

UDC 331.108.26

Butko, V. Yu.

Postgraduate of the Moscow pedagogical state University
city of Moscow

A SOCIOLOGICAL STUDY OF THE PERSONNEL AS A METHOD OF DETERMINING HIS JOB SATISFACTION

Abstract: Work as a resource and as a process. Work as an object of management. Job satisfaction as a factor of labor productivity. Sociology of work. Methods of conducting and interpreting the results of a sociological survey of staff.

Keywords: Personnel Management, job satisfaction, sociological survey, representativeness, questionnaire, processing and interpretation of survey results

В данной статье производится исследование организационной культуры и удовлетворенности трудом сотрудников компании ООО «Лаборант». Целью исследования является выявление взаимосвязи между организационной культурой и удовлетворенностью трудом.

Объектом исследования выступает удовлетворенность трудом сотрудников организации. Предметом исследования выступают социально-экономические аспекты удовлетворенности трудом сотрудников компании ООО «Лаборант», относящихся к разным подразделениям.

Задачи исследования:

- 1) подготовить теоретическую базу для исследования;
- 2) выявить уровень удовлетворенности трудом сотрудников офиса;
- 3) выявить уровень удовлетворенности трудом сотрудников, работающих автономно (администраторы пунктов самовывоза);
- 4) провести экспертную оценку уровня организационной культуры компании;
- 5) провести опрос среди сотрудников на предмет оценки уровня организационной культуры;
- 6) обнаружить и проанализировать аспекты влияния организационной культуры на удовлетворенность трудом сотрудников;
- 7) сравнить данные и выявить разницу между полученными результатами среди сотрудников офиса и сотрудников, работающих автономно.

Гипотезами нашего исследования выступают следующие утверждения:

1. Существует взаимосвязь между уровнем удовлетворенности трудом и уровнем организационной культуры в компании.
2. Существуют различия в уровне удовлетворенности трудом у сотрудников одной компании, работающих в офисе и сотрудников, работающих автономно.
3. Организационная культура одной компании по-разному влияет на сотрудников, работающих в офисе и автономно.

База исследования: в качестве респондентов выступили сотрудники компании ООО «Лаборант», для проведения исследования были сформированы две группы респондентов:

- группа сотрудников офиса (разные отделы); n=30 человек, возраст 22-38 лет; условное обозначение – «1-я группа»;
- группа сотрудников пунктов самовывоза; n=36 человек, возраст 18-40 лет; условное обозначение – «2-я группа».

Для внесения конкретного понимания о различиях в условиях работы необходимо пояснить, что 1-я группа респондентов работает в комфортабельном офисе, все сотрудники имеют прямые коммуникационные каналы, прямую связь с руководящим составом. Сотрудники 2-й группы работают на пунктах самовывоза – специально организованных павильонах для выдачи заказов клиентам интернет-магазина ООО «Лаборант». Пункты находятся, как правило, в торговых центрах, торговых рядах. Сотрудники работают посменно, по одному человеку в смену. Связь с офисом осуществляется посредством использования телефонов и специального корпоративного сайта. В исследовании принимали участие только сотрудники пунктов самовывоза, находящихся на территории Москвы.

Методы исследования:

- опросник Д. Дэнисона «Модель организационной культуры»¹;
- опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева²;

¹ Государственная экономическая политика и Экономическая доктрина России. К умной и нравственной экономике. Абрамова М.А., Агеев А.И., Аникеева А.С. и др. / Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. В 5 т. Москва. 2008. Том 1.

² Лебедева А.В. Управление организационной культурой в сетевых организациях / А.В. Лебедева // Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями. – 2012. – №8. – С. 156-169.

- опросник исследования организационной культуры Т. Соломанидиной³;
- метод наблюдения⁴.

Этапы исследования:

- 1) подготовка методической базы исследования;
- 2) проведение экспертной оценки уровня организационной культуры компании ООО «Лаборант»;
- 3) исследование удовлетворенности трудом сотрудников посредством опросника «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева
- 4) исследование оценки организационной культуры сотрудниками компании посредством опросника Т. Соломанидиной;
- 5) статистическая обработка данных, анализ полученных результатов;

Экспертная оценка модели организационной культуры. Для экспертной оценки модели организационной культуры компании ООО «Лаборант» была выбрана методика Д. Денисона (инструкция в приложении 2), ее применение было адаптировано для целей нашего исследования. В опросе участвовали сотрудники, занимающие руководящие должности в компании, а также сам исследователь (n=19 чел.) Модель строится по результатам оценки четырех заглавных характеристик организационной культуры: миссия, способности к адаптации, вовлеченность, согласованность. Основу модели составляет ось координат – горизонтально «гибкость и устойчивость», вертикально «внешний фокус и внутренний фокус». Центр оси составляют «верования и ожидания». В

³ Соломанидина Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. – М.: Управление персоналом, 2003. – 455с.

⁴ Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы. Матвиенко В., Пахомов Ю., Шаронов А., Лайкам К. и др. Москва. 2001.

результате исследования у нас получилась модель, представленная на рис. 1.

Разберем полученные данные по блокам. В блоке «миссия» (внешний фокус, стабильность) показатели довольно высокие, что говорит о том, что сотрудники понимают общую цель и смысл существования организации, видят направление развития. Высокий процент в сегменте «стратегическое направление и намерение» говорит о наличии и четкой формулировке главного вектора направления деятельности компании. Чуть более низкий процентный показатель по сегментам «цели и задачи», а также «видение» говорит о том, что достижение этой цели не так прозрачно для сотрудников, что они не осознают полную картину представления в целом. Данные показатели отнюдь не критичны и все равно свидетельствуют о четкой ориентации на цели в данной компании у всех сотрудников⁵.

Блок «способность к адаптации» (внешний фокус, гибкость) является показателем способности компании реагировать на изменения внешних факторов рынка и предпринимать меры для удержания своей эффективности на должном уровне независимо от всех внешних и внутренних изменений. В данном блоке показатели по сегментам тоже достаточно высокие, и самый высокий из них – внимание к клиентам. Можно сделать вывод, что данная компания действительно имеет высокий уровень клиентоориентированности, что позволяет ей всегда подстраиваться под изменения потребностей клиента и предоставлять качественный сервис, что положительным образом сказывается на экономической эффективности компании⁶.

⁵ Кашепов А. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России. Вопросы экономики. 1995. № 5. С. 53.

⁶ Кашепов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы. Социальная политика и социальное партнерство. 2010. №8. С.7-16

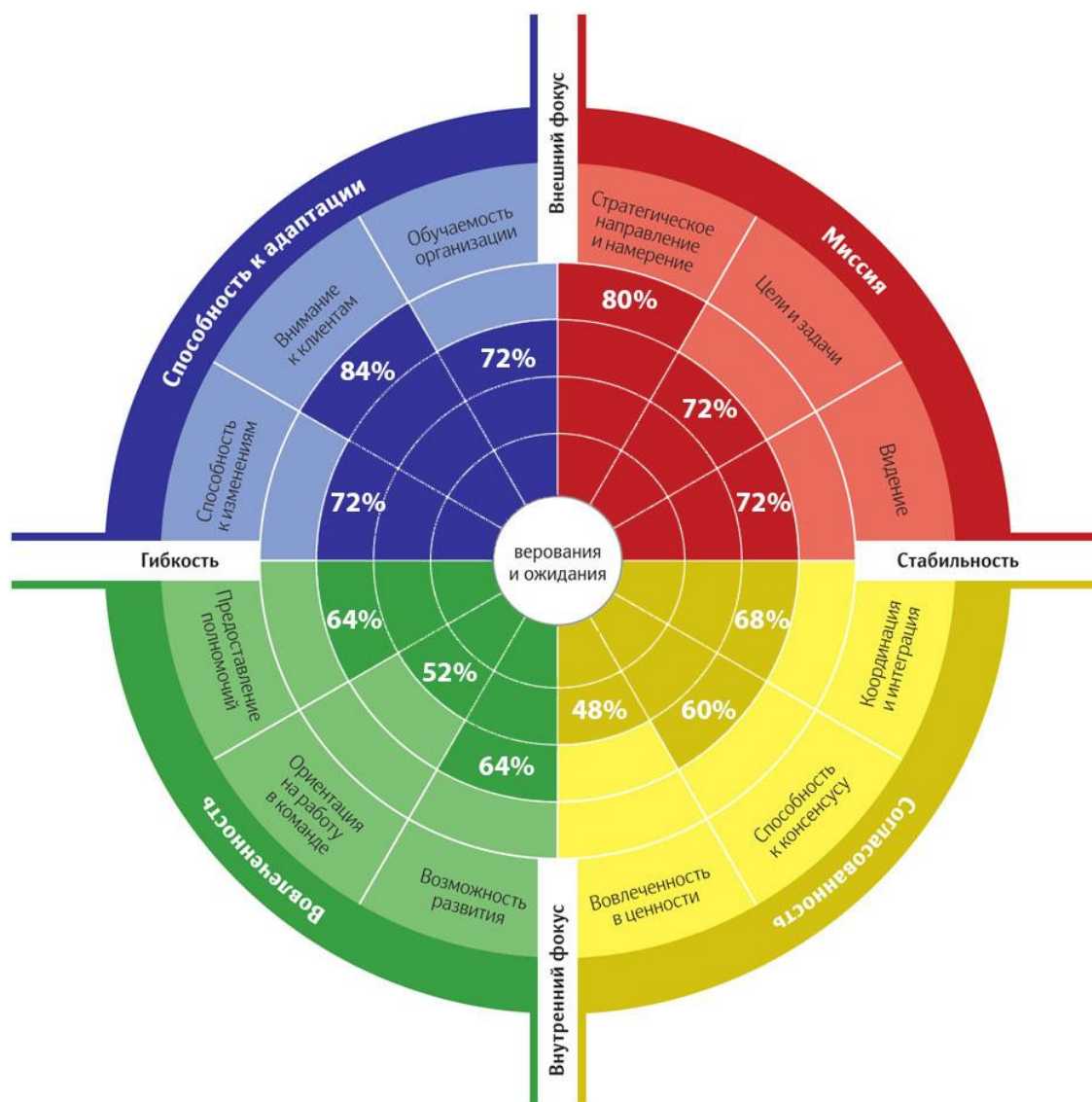


Рисунок 1. Модель организационной культуры компании «Лаборант» (разработано диссертантом)

Блок «вовлеченность» (внутренний фокус, гибкость) отражает степень вовлеченности всех сотрудников в процессы, происходящие в организации, их мотивацию, чувство сопричастности и ответственности за свою работу. В данном случае мы имеем сниженный показатель в сегменте «ориентация на работу в команде», это говорит о том, что принцип командной работы слабо развит в исследуемой компании, уровень

взаимной ответственности также снижен⁷. Сегменты «предоставление полномочий» и «возможность развития» имеют средний показатель, что говорит о том, что от сотрудников заведомо не требуется достижение наиболее высоких результатов, профессиональное развитие и карьера в компании, достаточно выполнение лишь текущих задач эффективно. Это может замедлять процесс развития и самой компании в целом, так как новые ресурсы в виде замотивированных, высококвалифицированных и постоянно развивающихся сотрудников не являются приоритетными для нее⁸.

В блоке «согласованность» (внутренний фокус, стабильность) показатели также снижены. Данный блок является основным показателем уровня интеграции и коммуникаций в компании, организованности и согласованности между сотрудниками. Основу этого показателя как правило составляют общие правила, ценности, неформальные системы управления, складывающиеся внутри⁹. Это – главный источник силы и прочности организации, то, что удерживает и связывает сотрудников с ней. Показатели, полученные по данному блоку в процессе исследования, говорят о том, что в исследуемой компании налаживанию интеграции и согласованности, разработка ценностей и правил неформального управления находится на нижней ступеньке приоритетности¹⁰.

⁷ Кашепов А.В. Социальная политика: рынок труда и политика занятости. Социальная политика и социальное партнерство. 2006. №6-9. С.18-54

⁸ Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва. 1999

⁹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Экономика труда. М.:Юрайт, 2014; Понятие и виды социологических исследований [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socialworkstud.ru/konspekt-po-socziologii/121-ponyatie-i-vidy-sociologicheskix-issledovanij.html>

¹⁰ Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, Е.Н. Осин // Организационная психология. – 2012. – № 3. – С. 2–15.

Подводя итоги, мы делаем вывод, что компания ООО «Лаборант» имеет вектор направленности на экономическое развитие, рентабельность продаж и активов, ориентацию на клиента и его потребности, активную адаптацию под изменяющиеся условия, в то время как ориентация на внутренние ресурсы компании, удовлетворенность сотрудников не стоит в приоритете.

Итоги исследование удовлетворенности трудом. В качестве основной методики для исследования всех аспектов удовлетворенности трудом, исходя из социологического опроса сотрудников нами было решено использовать опросник А.В. Батаршева. Выбор был сделан в пользу данной методики по причине ее соответствия поставленным задачам нашего исследования, а также простоты проведения и анализа результатов. Методика позволяет рассмотреть такие компоненты удовлетворенности трудом сотрудников как уровень интереса к работе, уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и с руководством, условиями труда, уровень профессиональной ответственности сотрудника и уровень притязаний в профессиональной деятельности, а также позволяет определить предпочтение работы высокому заработку.

Полученные нами результаты приведены ниже. Результаты подсчитаны в процентах, где 100% - это полная удовлетворенность аспектом, 0% - полная неудовлетворенность. Общий уровень удовлетворенности трудом достаточно высокий – 69% (в дешифраторе к методике указан порог в 56%, показатели выше которого уже считаются высокими). При этом наибольший процент удовлетворенности состоит в таких аспектах как интерес к работе (83%), удовлетворенность профессиональными достижениями (87%) и уровень профессиональных притязаний (82%). При этом самым низким стал показатель предпочтения выполняемой работы высокому заработку – всего 55%. Низкий уровень

выраженности аспекта получила удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (61%). Другие показатели находятся в средних диапазонах.

Библиографический список:

1. Государственная экономическая политика и Экономическая доктрина России. К умной и нравственной экономике. Абрамова М.А., Агеев А.И., Аникеева А.С. и др. / Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. В 5 т. Москва. 2008. Том 1.
2. Кашепов А. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России. Вопросы экономики. 1995. № 5. С. 53.
3. Кашепов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы. Социальная политика и социальное партнерство. 2010. №8. С.7-16
4. Кашепов А.В. Социальная политика: рынок труда и политика занятости. Социальная политика и социальное партнерство. 2006. №6-9. С.18-54
5. Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва. 1999
6. Лебедева А.В. Управление организационной культурой в сетевых организациях / А.В. Лебедева // Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями. – 2012. – №8. – С. 156-169.
7. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Экономика труда. М.:Юрайт, 2014
8. Понятие и виды социологических исследований [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socialworkstud.ru/konspekt-po-socziologii/121-ponyatie-i-vidy-sociologicheskix-issledovanij.html>
9. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. – М.: Управление персоналом, 2003. – 455с.
10. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, Е.Н. Осин // Организационная психология. – 2012. – № 3. – С. 2–15.
11. Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы. Матвиенко В., Пахомов Ю., Шаронов А., Лайкам К. и др. Москва. 2001.
12. Управление персоналом. Под ред. А.А.Литвинюка. М.: Юрайт, 2015
13. Управление человеческими ресурсами. Под ред. И.А.Максимцева, Н.А.Горелова. М.: Юрайт, 2014