

УДК 331.1

Н.В. МАКОВСКАЯ, д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и управления¹

Т.И. ЧЕГЕРОВА, канд. тех. наук, доцент,
доцент кафедры экономики и управления¹

¹Могилевский государственный университет им.А.Кулешова,
г. Могилев, Республика Беларусь

Статья поступила 3 октября 2017г.

ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ В УСЛОВИЯХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ

***Аннотация.** Представлены результаты оценки удовлетворенности трудом в национальной экономике Беларуси с использованием методологических подходов «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ». Рассмотрено понятие «удовлетворенность трудом» в современной экономике. Оценка проводилась по данным анкетного опроса работников белорусских предприятий. Представлена дескриптивная статистика выборки в зависимости от уровня трудовой нагрузки на индивида. Выявлены характер взаимосвязей удовлетворенности заработной платой и степенями неудовлетворенности работой в целом, условиями труда, возможностями профессионального роста. Выявлено, что в условиях белорусской экономики нарушается основной рыночный принцип «больше работаем – больше доход»*

***Ключевые слова:** удовлетворенность работой, трудовые нагрузки.*

Ведение. Удовлетворенность работой – это сложный и неоднозначный процесс, который является предметом научных исследований ряда социальных наук (экономики, психологии, социологии). Однако однозначным является факт того, что удовлетворенность, в том числе, определяет эффективность функционирования организации. От степени удовлетворенности сотрудников работой, совершенствования форм ее организации и обеспечения зависит экономическая эффективность труда.

Современная организация труда на белорусских предприятиях не имеет целостной системы изучения мнения работников по направлениям их удовлетворенности трудом. В определенной степени это связано с отсутствием единого подхода к формированию и развитию систем оценки, которые позволили бы качественно проводить мониторинг удовлетворенности работников, обрабатывать результаты и принимать на их основе оптимальные управленческие решения.

Значение мониторинга удовлетворенности работой сотрудников организации связано с повышением эффективности взаимодействия различных подразделений и лиц, участвующих в процессе оценки работников, кадровых управленческих решений,

необходимых для совершенствования кадровой политики организации. Впервые концепция удовлетворенности работой была разработана Ф. Герцбергом в рамках индустриальной социологии и психологии, а также при исследовании организационного поведения [1]. Научный интерес экономистов к вопросам удовлетворенности трудом первоначально был связан с исследованием уровня мотивации работника, его установок по отношению к исполняемой деятельности. Результатом данного направления стало понимание удовлетворенности трудом как эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта трудовой деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется [2].

Вместе с тем в современной экономике нет единого понимания экономического содержания понятия «удовлетворенность трудом». Данное содержание рассматривается в нескольких аспектах: а) как отношение сотрудников к организации или работе, б) оценка персоналом различных трудовых ситуаций, в) психическое состояние [3-4]. Отдельно следует выделить главный фактор, влияющий на удовлетворенность труда – субъективная

оценка работника различных сторон трудовой деятельности. Поэтому влияние данного фактора делает синонимичными две категории «удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность работой». Сам механизм формирования удовлетворенности объясняется субъективным восприятием работника тех или иных сторон труда.

Результаты и обсуждение. В статье представлены результаты оценки удовлетворенности трудом в национальной экономике Беларуси с использованием методологических подходов «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» [5]. Анализ удовлетворенности работой содержит результаты опроса 441 человек. Опрос включает информацию о занятости работников, в том числе, о сфере их деятельности, доходах (зарботной плате), удовлетворенности работой, об образовании, продолжительности занятости, трудовой мобильности и т.д. В выборку вошли индивиды, которые на момент проведения опросов имели работу и работали. Удовлетворенность работой рассматривалась как основная зависимая переменная, которая формировалась на основе ответов респондентов на ряд исследовательских вопросов.

В данной выборке представлено большинство мнений респондентов среднего возраста до 45 лет (60%), со стажем работы в организации более 11 лет (36%), с начальным профессиональным образованием (44%) и высшим образованием (36%), по категориям персонала (должность) представлены рабочие (49%) и специалисты (43%). Выборка позволяет определить и оценить совокупность специфических факторов, которые влияют на уровень удовлетворенности трудом работников в условиях экономики Беларуси.

Для исследования объема трудовой нагрузки как фактора, влияющего на уровень удовлетворенности трудом, из респондентов были выделены четыре группы работников [6]: I) с низкой трудовой нагрузкой – работающие менее 40 часов в неделю; II) с нормальной трудовой нагрузкой – 40-41 час в неделю, что соответствует нормам Трудового кодекса; III) с высокой трудовой нагрузкой – 42-56 часов, то есть перерабатывающие, но не более 14 часов в неделю; IV) значительно перерабатывающие – более 56 часов в

неделю, то есть свыше 8 часов ежедневно, включая выходные дни (таблица 1).

Как видно, среди работающих в пределах нормы (II группа) максимальная доля жителей города – 93%, селян лишь 5,3%. Значительно перерабатывающие (группа IV) и 56,7% – мужчины и 43,3% – женщины. Явная особенность состоит в том, что в оплачиваемую занятость в Беларуси одинаково «вкладываются» как мужчины, так и женщины (в России больше всего (около 70%) мужчин в данной группе) [5].

Среди наиболее загруженных работников выше доля молодежи до 30 лет. Интересно, что группы с нормальной и высокой выработкой практически не различаются по возрасту. Возможно, работа с большими перегрузками в современной ситуации становится нормой, приобретает характер тенденции.

Что касается степени трудовой нагрузки различных профессионально-должностных групп, то здесь заметно следующее: 1) по мере ее увеличения снижается удельный вес специалистов, профессионалов с высшим и средним специальным образованием; 2) происходит заметное увеличение нагрузки у категории руководителей; 3) у категории рабочих объем трудовой нагрузки стабильно высок. Такие различия в объемах трудовой нагрузки у разных категорий работников свидетельствуют о невысокой востребованности специалистов, высокая загруженность рабочих – результат оплаты их труда в зависимости от объема выполненной работы, а не от количества затраченного на нее времени (или другими словами, работники-сдельщики более востребованы и труд их более оплачиваем).

Удовлетворенность трудом у работников в зависимости от разного объема трудовой нагрузки позволяет определить, являются ли эти объемы критичными для качества трудовой жизни в целом (рисунок 1).

Так, большая часть работников (77%) с низкой трудовой нагрузкой (менее 40 часов в неделю) однозначно удовлетворены своей работой. 1/3 работников с законодательно стандартной нормой трудовой нагрузки (40-41 час) сомневается в своей удовлетворенности трудом, а 21% этих работников не удовлетворены своим трудом. Более половины (57%) работников с объемом трудовой нагрузки превышающей ее норму не более чем на 15 часов в неделю удовлетворены своим трудом.

Таблица 1 – Распределение объема трудовой нагрузки (% к числу работников каждой группы)

Характеристика	Группы работающих (средняя недельная трудовая нагрузка)			
	менее 40 часов	40-41 час	42-56 час	<56 час
Пол				
мужчины	13,0	39,3	35,7	56,7
женщины	87,0	60,7	64,3	43,3
Возраст				
до 30	58,7	49,0	71,4	63,3
30--50 лет	37,0	48,0	23,5	36,7
Старше 50	4,3	3,0	5,1	0,0
Профессиональный статус				
Руководитель	6,7	6,3	9,7	20,0
Специалист	66,7	41,1	45,2	33,3
Рабочий	26,7	52,6	45,2	46,7
Тип поселения				
Город	95,7	93,0	92,4	93,3
Поселок городского типа	4,3	1,6	3,3	0,0
Село	0,0	5,3	4,3	6,7

Рисунок 1 – Объемы трудовой нагрузки и удовлетворенность трудом

Не однозначно распределились мнения респондентов, которые работают значительно сверх нормы (более 56 часов): 45% удовлетворены своей работой, несмотря на такой объем «переработки», 33% сомневаются насколько им тяжело и удовлетворены ли они, и только чуть более 20% респондентов высказываются в пользу неудовлетворенности трудом, которая является следствием большого объема трудовой нагрузки.

Таким образом, следует заключить:

-во-первых, объем выполняемой трудовой нагрузки является субъективным восприятием работников так же, как и степень удовлетворенности трудом;

-во-вторых, подтверждается популярный вывод о том, что чем меньше работники работают, тем больше они удовлетворены трудом;

-в-третьих, увеличение объема трудовой нагрузки не влияет на оценку степени удовлетворенности трудом работников, т.е. респонденты как удовлетворены и так и не удовлетворены работой, не зависимо от количества объема трудовой нагрузки, которую они выполняют.

Отдельно целесообразно рассмотреть условия (труда и его оплаты), в рамках которых формируется степень удовлетворенности трудом (рисунок 2-3).

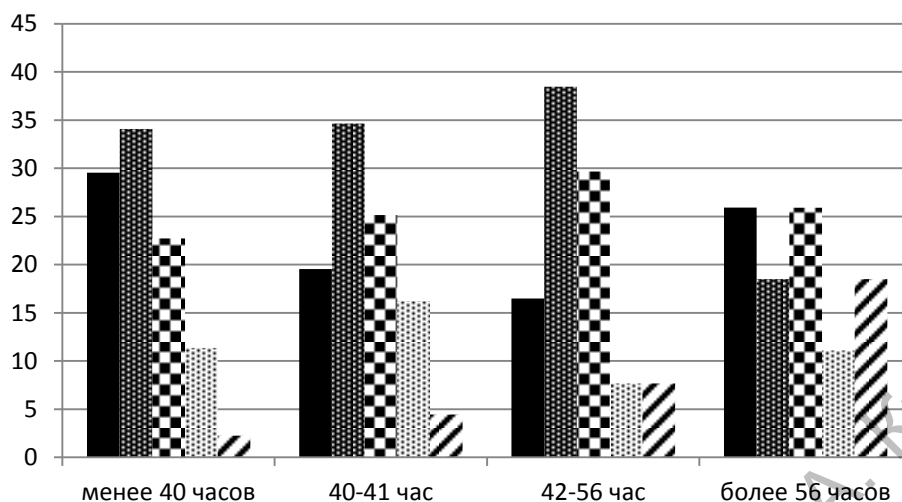


Рисунок 2 – Удовлетворенность и условия труда

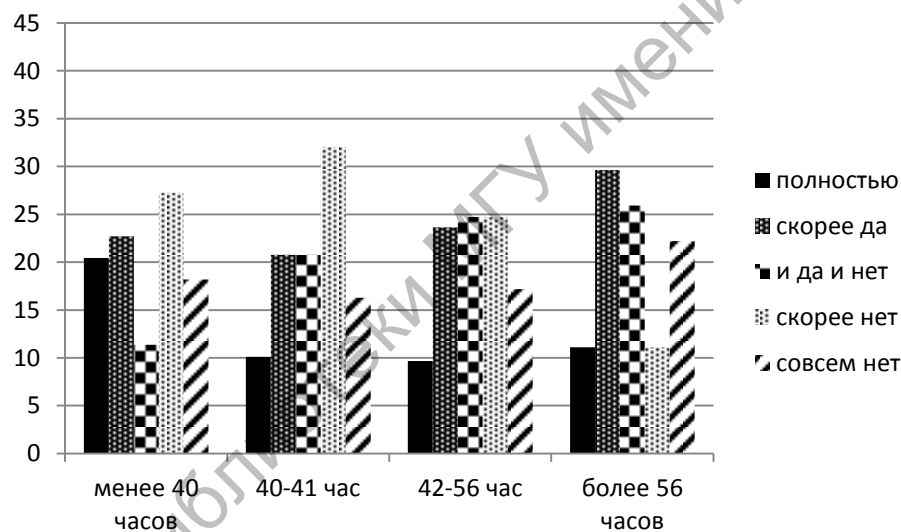


Рисунок 3 – Удовлетворенность и оплата труда

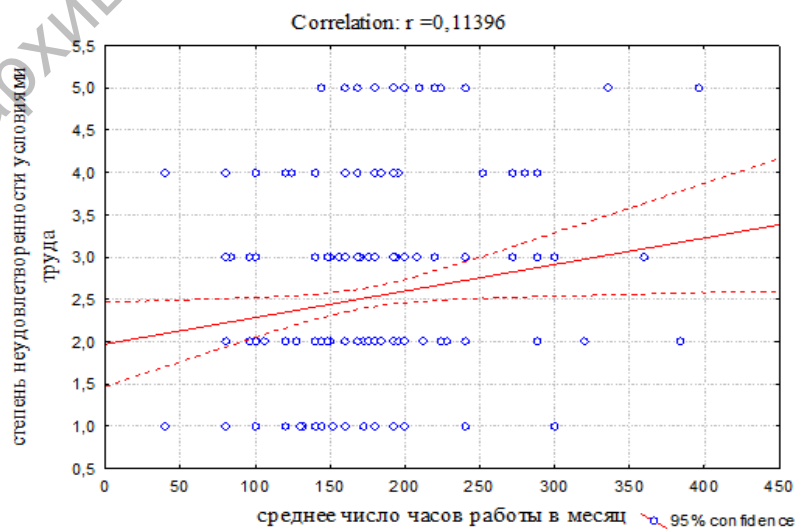


Рисунок 4 – Взаимосвязь показателей число часов работы в месяц и степень неудовлетворенности условиями труда

Анализ диаграмм распределения мнения респондентов по поводу удовлетворенности их трудом в зависимости от условий труда и оплаты труда показал, что практически все работники удовлетворены своим трудом в рамках тех условий труда, в которых они работают (рисунок 4). Неоднозначность распределения мнений наблюдается у работников, которые работают сверх нормы (более 56 часов). Об этом свидетельствует взаимосвязь показателей числа часов работы в месяц и степени неудовлетворенности условиями труда (рисунок 5). Видно, что существующая корреляционная связь статистически достоверная ($p < 0.05$), положительная, т.е. чем больше часов работы в месяц, тем сильнее неудовлетворенность условиями труда (слабая связь $r = 0,11$).

Удовлетворенность работой через условия оплаты труда указывает на несколько фактов: 1) работники, которые работают законодательной установленную трудовую норму и меньше ее, не удовлетворены трудом в рамках условий его оплаты (I группа -45% и II группа - 48%); 2) среди работников, которые перерабатывают и работают значительно сверх нормы, не удовлетворены данным параметром в среднем 19,5% респондентов.

В целом, удовлетворенность трудом через условия труда и его оплату показывает, что может иметь место влияние этих параметров на оценку степени удовлетворенности трудом у работников.

Таблица 2 – Объем трудовой нагрузки и уровень заработной платы

Группы	Отработано за месяц часов	Заработано за месяц, руб.	Оплата одного часа, руб.
менее 40 часов	120,5	446,5	5,38
40-41 час	160,0	453,8	2,84
42-56 час	189,7	567,3	2,98
<56 час	278,9	561,1	2,10

Таблица 3 – Значения коэффициентов корреляции зависимости степени неудовлетворенности от уровня заработной платы

Степень неудовлетворенности	Зарплата в час	
	Коэффициент корреляции r	Уровень статистической Значимости p -level
Вашей работой в целом	-0,05	$p > 0.05$
Условиями Вашего труда	-0,15*	$p < 0.05$
Оплатой Вашего труда	-0,10	$p > 0.05$
Возможностями для Вашего профессионального роста	-0,16*	$p < 0.05$

* статистически достоверно

Таблица 4 – Коэффициенты корреляции зависимости степени неудовлетворенности от уровня заработной платы в группе с большим объемом трудовой нагрузки

Степень неудовлетворенности	Зарплата в час	
	Коэффициент корреляции r	Уровень статистической значимости p -level
Вашей работой в целом	-0,34	$p = 0,7$
Условиями Вашего труда	-0,32	$p = 0,95$
Оплатой Вашего труда	-0,38*	$p = 0,049$
Возможностями для Вашего профессионального роста	-0,39*	$p = 0,047$

* статистически достоверно

Анализ объема трудовых нагрузок и уровня заработной платы (учетом представленного в таблице 2 ее почасового эквивалента) позволяет сформулировать некоторые выводы:

Во-первых, заметно, что в номинальном выражении уровень заработной платы растет пропорционально увеличению объема трудовой нагрузки;

Во-вторых, наблюдается «феномен» того, что с увеличением предельно максимального объема трудовой нагрузки (более 56 час/неделя) размер заработной платы сокращается. Другими словами, чем больше работник собирается работать, тем меньше ему будут платить;

В-третьих, отдельная картина заработных плат представляется в их почасовом эквиваленте: чем меньше количество часов в неделю работает работник, тем почасовая ставка оплаты труда больше (т.е. при трудовой нагрузке менее 40 часов в неделю почасовая ставка равна 5,38 руб. (при нагрузке более 56 ч./неделю - 2,10 руб.)).

В целом по выборке степень неудовлетворенности слабо зависит от оплаты труда. В таблице 3 показаны значения коэффициентов корреляции зависимости степени неудовлетворенности от уровня заработной платы. Коэффициенты корреляции незначительны (менее 0,2) и статистически достоверны только два из них. Направление корреляционной связи имеет отрицательный характер, т.е. чем выше зарплата, тем меньше неудовлетворенность.

Однако в группе респондентов с самыми высокими трудовыми нагрузками (работа 56 часов и более), а это 8% от общего числа респондентов, взаимосвязь с уровнем заработной платы более заметна (таблица 4).

Как следует из таблицы степень неудовлетворенности работой в целом, условиями труда, оплатой труда и возможностями профессионального роста в группе работников с высокими трудовыми нагрузками растет с уменьшением заработной платы.

Выводы. Таким образом, анализ объема трудовой нагрузки и уровня заработной платы с использованием данных опроса белорусских работников позволяет говорить

о том, что в условиях белорусской экономики наблюдается специфическая зависимость между количеством работы и ее оплатой, которая противоречит рыночному принципу «больше работаем – больше доход». Данный принцип, в том числе, является аксиомой экономики труда: чем больше индивид высвобождает своего личного времени для работы, тем больше почасовая ставка оплаты труда каждого последующего часа работы». В Беларуси данная аксиома не работает.

Список литературы

1. Герцберг, Ф. Двухфакторная теория удовлетворённости работой [Электронный ресурс]/ Ф.Герцберг// Психолог-практик.рф. Тестотека. – Режим доступа: <http://brainmod.ru/tests/manual/herzberg-motivation/>
2. Девятко, И.Ф. Онлайн исследования и методология социальных наук: новые горизонты, новые (и не столь новые) трудности // Онлайн исследования в России 2.0 / под ред. А. В. Шашкина, И. Ф. Девятко, С. Г. Давыдова. – М.: РИЦ Северо-Восток, 2010. – С. 17 – 30.
3. Гребнев, Л.С. Проблемы реформирования высшего профессионального образования и обеспечения его качества / Л.С. Гребнев // Тезисы докладов совещания проректоров по учебной работе высших учебных заведений Российской Федерации, 24 – 30 января 2002 г. – М., 2002. – С. 5.
4. Гурина, О.В. Видимый результат, или Система сбалансированных показателей для службы персонала / О. В. Гурина, Е. В. Петров, А. А. Югов // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 12. – С. 28 – 40.
5. Монусова, Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // МЭиМО. – 2008. – № 12.
6. Денисова, Ю.С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // СОЦИС. – 2004. – № 5. – С. 100–107

МАКОВСКАЯ N.V.
 ЧЕХЕРАВА T.I.

EVALUATION OF JOB SATISFACTION IN TERMS OF THE NATIONAL ECONOMY OF BELARUS

Abstract. *Presents the results of the evaluation of satisfaction with employment in the national economy of Belarus using methodological approaches «Russian monitoring of the economic situation and the HSE health.» Considered the notion of «satisfaction with labour in the modern economy. The evaluation was conducted according to a survey of employees of Belarusian enterprises. Descriptive sampling statistics provided depending on the level of workload on the individual. Identified the nature of the relationships of satisfaction with pay and degrees of dissatisfaction in general working conditions, opportunities for professional growth. It is revealed that in the context of the Belarusian economy is broken primary market principle «more work-more income»*

Keywords: *job satisfaction, work load.*

References

1. Gertsberg F. *Dvukhfaktornaya teoriya udovletvorennosti raboty* [Two-factor theory of job satisfaction]. *Psikholog-praktik.rf.Testoteka*, available at: <http://brainmod.ru/tests/manual/herzberg-motivation/> (In Russian)
2. Devyatko I.F. *Onlayn issledovaniya i metodologiya sotsial'nykh nauk: novye gorizonty, novye (i ne stol' novye) trudnosti* [The Online research and the methodology of social sciences: new horizons, new (and not so new) difficulties]. *Onlayn issledovaniya v Rossii 2.0* / Ed. A. V. Shashkina, I. F. Devyatko, S. G. Davydova. Moscow, Severo-Vostok Publ., 2010. pp. 17 – 30. (In Russian)
3. Grebnev L. S. *Problemy reformirovaniya vysshego professional'nogo obrazovaniya i obespecheniya ego kachestva* [The problems of higher professional education reforming and providing its quality]. *Tezisy dokladov soveshchaniya prorektorov po uchebnoy rabote vysshikh uchebnykh zavedeniy Rossiyskoy Federatsii*, 24 – 30 yanvarya 2002 g. Moscow, 2002, pp. 5. (In Russian)
4. Gurina O.V., Petrov E.V., Yugov A.A. *Vidimyy rezul'tat, ili Sistema sbalansirovannykh pokazateley dlya sluzhby personala* [The visible result or balanced scorecard for human resources]. *Spravochnik po upravleniyu personalom*, 2005, no. 12, pp. 28 – 40. (In Russian)
5. Monusova G.A. *Udovletvorennost' trudom: mezhsranovye sopostavleniya* [Job satisfaction: cross-country comparisons]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, 2008, no. 12, pp. 74-83. (In Russian)
6. Denisova Yu.S. *Trudovye peregruzki kak tendentsiya v rabochem protsesse* [Labor overloads as a trend in the working process]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2004, no. 5, pp 100 - 107. (In Russian)

Received 3 October 2017