

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

Калачева И.В., Лосева Ю.Г.

*Могилевский государственный университет, г. Могилев*

Психологические аспекты трудовой деятельности давно привлекают пристальное внимание как зарубежных, так и отечественных ученых. В работах В. Врума, Э. Лоулера, Д. Мак-Клелланда, Л. Портера, Ф. Херцберга, А.Л. Журавлева, Ю.Н. Лысенко, Г.Н. Соколовой и др. труд представляется не только как материальная основа существования общества, но и как важнейшая сфера проявления сущностных сил и способностей человека. В качестве одного из важнейших показателей, характеризующих трудовую деятельность с точки зрения ее социальной и психологической эффективности, рассматривается удовлетворенность трудом.

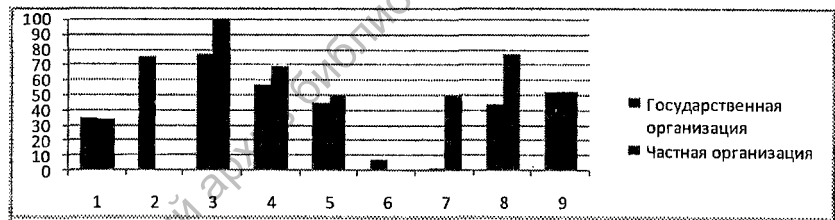
Удовлетворенность трудом можно определить как осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности [1].

В условиях перехода к рыночной экономике, который сопровождается увеличением доли частных предприятий и изменениями в сфере трудовой деятельности, существует объективная необходимость выявления факторов, которые влияют на удовлетворенность трудом, содействуя повышению мотивации и производительности труда персонала, а, следовательно, эффективности деятельности организации в целом. Одним из таких факторов является форма собственности предприятия, поскольку люди различаются в своих интересах, потребностях и в разной степени нуждаются в собственности как средстве их реализации. Работники по-разному оценивают государственные и частные организации, судят о существующих между ними различиях по заработной плате, качеству производимых товаров и оказываемых услуг, стилю взаимоотно-

шений с клиентами, по ответственности работников и переживанию за авторитет предприятия.

В связи с этим нами было проведено изучение удовлетворенности трудом работников торговых организаций с государственной и частной формами собственности. В качестве экспериментальной базы были выбраны организации торговли, поскольку частный бизнес в Республике Беларусь наиболее полно представлен именно в этой сфере. В исследовании приняли участие 60 человек: по 30 торговых работников из государственной и частной организаций торговли.

В качестве одной из методик исследования был использован опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева [2, с. 470-473]. Методика позволяет оценить как общую удовлетворенность работника трудом, так и восемь ее составляющих. Результаты исследования удовлетворенности трудом в торговых организациях различных форм собственности (в %) представлены на рисунке. Анализ результатов исследования, проведенный с помощью критерия Манна-Уитни, позволил установить, что работники частной торговой организации в большей степени, чем их коллеги из государственной организации, удовлетворены своими отношениями с сотрудниками ( $U_{эмп}=120, p\leq 0,01$ ) и руководством ( $U_{эмп}=120, p\leq 0,05$ ), условиями труда ( $U_{эмп}=0, p\leq 0,01$ ), а также своей профессиональной ответственностью ( $U_{эмп}=182, p\leq 0,01$ ). В то же время для работников государственной торговой организации характерен более высокий уровень удовлетворенности достижениями в работе ( $U_{эмп}=0, p\leq 0,01$ ).



1 - интерес к работе, 2 - удовлетворенность достижениями в работе, 3 - удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, 4 - удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, 5 - уровень притязаний в профессиональной деятельности, 6 - предпочтение выполняемой работы высокому заработку, 7 - удовлетворенность условиями труда, 8 - профессиональная ответственность, 9 - общая удовлетворенность трудом

Рисунок - Результаты методики «Интегральная удовлетворенность трудом»

Более выраженную удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, а также условиями труда у работников частной организации можно объяснить вниманием администрации к формированию корпоративной культуры, организации совместного досуга, проявлением интереса к

личной жизни каждого сотрудника, созданием комфортных условий для работы и отдыха. Удовлетворенность профессиональной ответственностью у работников достигается использованием руководителями различных звеньев преимущественно демократического стиля руководства (применением гибких форм контроля, изучением мнения работников по поводу различных нововведений и т.д.). Удовлетворенность достижениями в работе у работников государственной организации можно объяснить с одной стороны, невысоким уровнем притязаний в профессиональной деятельности, а с другой – возможностью карьерного роста, которая связана со стажем работы.

Вместе с тем не выявлено достоверных различий у работников двух изучаемых категорий по таким показателям как интерес к работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку и общая удовлетворенность трудом.

Таким образом, работники частной торговой организации в большей степени, чем персонал государственной организации торговли, удовлетворены факторами трудовой деятельности, обусловленными условиями труда. При этом работники обеих категорий не в полной мере удовлетворены факторами, связанными с содержанием труда. Однако наличие именно этих факторов формирует у персонала чувство удовлетворенности трудом, в связи с чем общая удовлетворенность трудом у работников торговых организаций различных форм собственности достоверно не различается.

### **Литература:**

1. Психология и работа / под ред. Д.Я. Шульца, С.Э. Шульца. – 8 - е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.
2. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.