

Мониторинг удовлетворенности трудом в системе управления персоналом



Резникова Дарья Андреевна,
студентка 1 курса
АНО ВО «Российский новый университет»
Группа: ФБ2251УС-М#
Уровень обучения: Магистратура
Направление обучения: Управление персоналом
Учебный профиль: Стратегическое управление персоналом

Аннотация: Статья исследует мониторинг удовлетворенности трудом как инструмент управления персоналом. Рассмотрены методики оценки данного показателя и его влияние на организационную эффективность. Исследование подчеркивает значение систематического мониторинга для оптимизации бизнес-процессов и повышения производительности труда персонала. Завершается статья практическими рекомендациями для интеграции мониторинга в систему управления персоналом.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, управление персоналом, мониторинг, организационная эффективность.

В текущей быстро изменяющейся бизнес-среде, персонал организации выступает в роли ключевого актива, способного обеспечить конкурентные преимущества и устойчивое развитие. Успешное удовлетворение существующих и прогнозирование будущих потребностей и ожиданий сотрудников представляют собой критические факторы долгосрочного процветания организации.

В рамках исследования удовлетворенность трудом представляется как многогранный феномен, отражающий отношение индивида к его профессиональной деятельности. Это отношение формируется на основе согласования с личными потребностями, компетенциями, ценностными установками и убеждениями работника. Данный показатель имеет комплексную социально-психологическую сущность. Согласно концепции П. Л. Малякова, удовлетворенность трудом представляет собой оценку индивида своей рабочей активности, которая складывается

на основе его субъективных предпочтений, норм и оценок. С одной стороны, удовлетворенность служит индикатором эмоционального и психического состояния сотрудника, а с другой — выступает в качестве механизма мотивации к эффективному выполнению профессиональных задач [5].

Уровень удовлетворенности трудом определяется множеством факторов, включая, но не ограничиваясь, компенсацию труда, санитарные и гигиенические условия, социальный статус профессии, и стабильность занятости. Стоит подчеркнуть, что эти компоненты были подробно исследованы в научных работах как отечественных, так и международных исследователей в контексте ключевых теорий мотивации. К ним относятся двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория человеческих отношений Э. Мэйо и Ротлизбергера, а также модель мотивации Лоулера-Портера [2, 3].

Качественная оценка уровня удовлетворенности трудом сотрудников позволяет руководству принимать обоснованные и взвешенные управленческие решения. Для этого крайне важно иметь доступ к достоверным, актуальным и комплексным данным о состоянии трудового потенциала организации.

Факторы неудовлетворенности, идентифицированные через систематическую оценку, могут быть скорректированы с использованием различных управленческих инструментов, доступных организации, таких как обучение, материальное стимулирование, ротация персонала и прочие.

Для улучшения уровня удовлетворенности сотрудников и, соответственно, для усиления конкурентных преимуществ организации через внедрение системы оценки удовлетворенности, необходимо выполнить следующие ключевые действия.

Процедура исследования персонала должна выявить текущий уровень удовлетворенности трудом, определить слабые места и недопустимые разрывы между фактическим и ожидаемым уровнем удовлетворенности.

Важными компонентами проведения такого обследования являются разработка анкеты для сбора данных, выбор методологии обработки и анализа полученной информации.

Анализ уровня удовлетворенности сотрудников может быть осуществлён как внутренними ресурсами, в частности, с привлечением отдела кадров, так и с помощью внешних экспертных организаций, специализирующихся на подобного рода исследованиях. Каждый из этих методов имеет свои достоинства и ограничения. Внутренняя оценка обычно менее затратна с финансовой точки зрения, однако, она может подвергнуться риску субъективности и недостоверности данных, так как внутренние сотрудники, проводящие анализ, могут быть проникнуты организационными интересами и стоять перед конфликтом интересов.

Периодическое проведение анализа удовлетворенности персонала помогает преждевременно идентифицировать потенциальные проблемные зоны и предупреждать их возникновение. В результате, организация получает возможность сохранить ключевых сотрудников. Инвестиции в такие исследования оправдывают себя, приводя к значительной экономии ресурсов и времени на отбор, обучение и адаптацию нового персонала [1].

На данной стадии работы целесообразно сконцентрировать основные усилия на внутреннем отделе персонала организации, делегируя на аутсорсинг только отдельные задачи или бизнес-процессы. Аутсорсинг может включать в себя, например, помощь в структурировании системы, разработку функциональных обязанностей между подразделениями, создание необходимых регулятивных документов, а также методическое и информационное сопровождение.

С учетом динамических изменений как во внешнем окружении, так и внутри самой организации, важно пересматривать и совершенствовать методику оценки, что может включать

модификацию опросных анкет, выборочных методов и так далее. Такой подход будет способствовать адаптации используемых методов оценки удовлетворенности к текущим организационным потребностям, что, в свою очередь, повысит точность получаемых результатов [4].

В последующем, данный индикатор может служить базисом для сопоставления уровня удовлетворенности других сотрудников организации.

Помимо его диагностической релевантности, данный мониторинг также обладает образовательной ценностью. Интеракция менеджеров с этим диагностическим инструментом акцентирует их внимание на ключевых факторах, влияющих на уровень удовлетворенности трудом сотрудников.

Список источников

1. Добролюбова, Е. И. Мониторинг и оценка результативности и эффективности цифровизации государственного управления: методические подходы / Е. И. Добролюбова, В. Н. Южаков; Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. — Москва: Дело, 2020. — 152

2. Ермакова, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. С. Ермакова; Автономная коммерческая образовательная организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий». — Омск: Издательство ОмГТУ, 2021. — 147 с.

3. Качество российского государственного управления: проблемы и приоритеты: монография / В. Н. Южаков, Е. И. Добролюбова, Ю. А. Тихомиров, А. Н. Старостина; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — Москва: Дело, 2022. — 441 с.

4. Леонидова, Г. В. Качество трудовой жизни как фактор эффективной реализации трудового потенциала занятого населения: монография / Г. В. Леонидова, А. Л. Ивановская; Вологодский научный центр Российской академии наук. — Вологда: ВолНЦ РАН, 2023. — 175 с.

5. Токарева, Ю. А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю. А. Токарева, Н. М. Глухенькая, А. Г. Токарев; Министерство науки и высшего образования РФ, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Министерство просвещения РФ, Шадринский государственный педагогический университет. — Шадринск: ШГПУ, 2021. — 215 с.