

УДК 159.9.072.432

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ У РАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ

А.Ю. Игнатова, студент гр. МРм-231

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Удовлетворенность трудом - это один из главных факторов социальной удовлетворенности человека, а также показатель качества жизни в обществе. Она определяется сбалансированным соотношением между требованиями, предъявляемыми к содержанию, характеру и условиям труда, и возможностями их реализации. Удовлетворенность может быть, как общей, так и частичной, и соответствует мотивам, имеющим определенную иерархию.

В настоящее время существует множество подходов к пониманию и интерпретации удовлетворенности трудом. Она может означать отношение к труду, как показатель социального статуса и адаптации индивида к социальной реальности, характеристику трудовой активности и успешности трудовой деятельности. Однако наиболее известной является концепция Ф. Херцберга, основанная на двухфакторной теории удовлетворенности трудом, в которой отличаются мотивационные и гигиенические факторы (табл. 1) [1].

Таким образом, удовлетворенность трудом является не только важным показателем адаптации работника на данном предприятии, но и отражает социальную удовлетворенность индивидов и групп, что определяет качество жизни в обществе.

Таблица 1.

Группировка показателей удовлетворённости трудом по Ф. Херцбергу

Факторы удовлетворённости трудом	Показатели	Характер влияния
Мотиваторы	Достижения Признание Внутренний интерес к работе	Могут увеличивать удовлетворённость
Гигиенизаторы	Оплата труда Безопасность, Условия труда	Могут уменьшать удовлетворенность

Отсутствие гигиенических факторов приводит к неудовлетворенности трудом, а наличие мотиваторов не полностью компенсирует отсутствие гигиены. Однако улучшение гигиенических факторов дает возможность работникам концентрироваться на мотивирующих задачах, что в свою очередь приводит к более высокой производительности труда.

Согласно новым исследованиям отечественных ученых, уровень удовлетворенности работой оказывает значительное влияние на профессиональную

успешность и психическое здоровье субъекта деятельности. Изучая структуру и мотивы трудовой деятельности, ученые раскрыли важные результаты, однако практическое применение их результата не полностью соответствует современным требованиям.

Низкая удовлетворенность профессией может привести к текучести кадров и отрицательным экономическим последствиям. Интегративный показатель удовлетворенности профессией и результатами труда играет значительную роль в успешности трудовой деятельности.

Анализируя мнение А. К. Марковой, можно утверждать, что успешность профессиональной деятельности зависит от мотивации и профессиональных способностей. Мотивация определяется различными видами побуждений, включая профессиональные намерения и склонности, ценностные ориентации, интересы, готовность к работе и удовлетворенность трудом. Данные факторы формируются в процессе профессионального обучения и на разных этапах профессионализации специалиста [2].

П.Т. Долгов выделяет мотив достижения в качестве ведущего мотива профессиональной успешности [1]. Однако, помимо этого мотива, можно выделить и другие мотивы, такие как общесоциальный, познавательный, мотив совместного достижения, мотив сотрудничества, мотив творческой деятельности, а также мотив самоактуализации и самореализации.

Таким образом, для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности необходимо иметь эффективную мотивационную сферу, развитые профессионально важные личностные качества и способности. Каждый из перечисленных мотивов профессиональной успешности может стать основой для мотивации, поддерживающей продуктивную и значимую профессиональную деятельность.

Для определения удовлетворенности трудом, было проведен опрос по методике А.Я. Анцупова «Удовлетворенность трудом», который был адаптирован под студентов. Целью опроса стало выявление профессионального успеха субъектов и удовлетворенность их работой. Участниками данного опроса стали работающие студенты горного института КузГТУ. Анализ результатов опроса представлен на рис. 1.



Рис. 1. Результаты опроса

Проанализировав данную диаграмму, можно сделать вывод, что большинство студентов удовлетворены учебным процессом и трудом (56%).

Эта информация является ключевой при определении кадровых рисков и может помочь в удержании талантливых сотрудников, а также привлечении новых. Кроме того, это позволяет повысить результативность работы, уменьшить время выполнения задач и сделать ее более точной. Наличие дисциплинированных сотрудников, которые относятся к своим коллегам и клиентам с уважением, также может увеличить удовлетворенность клиентов организации.

Из этого становится ясно, что проблема удовлетворенности трудом является одной из наиболее значимых для любой организации, и ее необходимо серьезно рассматривать и учитывать в своей работе. Полученные данные могут помочь компаниям разработать необходимые рекомендации и эффективно применять результаты исследований, что в итоге приведет к улучшению результативности и производительности организации в целом.

Список литературы:

1. Бутько Ю.В. Понятия труда и удовлетворенности трудом в управлении персоналом / Ю.В. Бутько // Мировая наука. – 2018. - № 12. – С. 168-174.
2. Бавыкин Д. Понятие профессиональной успешности и ее связи с личностно-профессиональными характеристиками / Д. Бавыкин // Морской сборник. – 2009. - № 8. – С. 48-53.