

дача основных средств увеличится на 0,05 руб. Показатель фондоёмкости составит 0,033 руб. Окончательно эффективность предлагаемого комплекса мероприятий подтверждает динамика показателя рентабельности основных средств. Так, рост данного показателя в совокупности на 0,50 п. п. свидетельствует о том, что каждый рубль, вкладываемый предприятием в основные средства, будет приносить больше прибыли.

Список использованных источников

1. Казакова, Н. А. Финансовый анализ: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Казакова. – Москва : Юрайт, 2016. – 470 с.
2. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Г. В. Савицкая. – 6-е изд., испр. и доп. Москва: Инфра-М, 2019. – 284 с.

УДК 331.101.32

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТАЮЩЕГО
ЧЕЛОВЕКА**

**Сысоев И.П., к.т.н., доц., Скворцов В.А., к.т.н., доц.
Вардомацкая Е.Ю., ст. преп.**

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: мотивация труда, удовлетворенность трудом, заработная плата, стабильность, стимулирование, сопряженность.

Реферат. *В работе исследованы и проанализированы проблемные вопросы удовлетворенности работающих специальностью, трудом и заработной платой. Показана теснота взаимосвязи качественных признаков методом корреляционных таблиц на основе анкетных данных опроса рабочих и специалистов предприятий.*

Одной из составляющих организации труда является степень удовлетворенности человека полученной специальностью и трудом, которая оказывает положительное влияние на работу персонала организации: улучшает их отношение к работе и к организации, способствует росту уровня трудовой и исполнительской дисциплины. Однако многочисленные исследования показывают, что не всегда высокий уровень удовлетворенности человека ведет к более высоким рабочим результатам.

В то же время между удовлетворенностью трудом в организации и рабочим поведением персонала имеются и негативные моменты неудовлетворенности трудом, ведущие к серьезным последствиям для организации в долгосрочной перспективе – увольнения, снижение эффективности и неспособности к оперативному управлению трудовыми ресурсами, реагированию на изменения внешней среды. Поэтому, поиск путей эффективности труда персонала в организации является актуальной проблемой современной деятельности и развития организации.

При исследовании удовлетворенности, получаем информацию о силе привязанности персонала к предприятию и о материальном, моральном стимулировании работников, что дает руководителям организации информацию о кадровых рисках. Причем, стабильность кадрового состава является одним из условий эффективной работы персонала, а снижение текучести персонала является, актуальной проблемой для промышленных организаций.

Под удовлетворенностью специальностью, трудом понимается аффективная или эмоциональная реакция человека на рабочую ситуацию. Проведенные теоретические исследования ученых показывают разные мнения в определении факторов, влияющих на удовлетворенность работника своей деятельностью. Здесь уместно сказать, что в результате исследований удалось получить умеренную корреляцию между результатами удовлетворенности трудом с моделями трудового поведения. Выявилось, что удовлетворенность трудом не является детерминантой трудового поведения. Изучение связи между удовлетворенностью

трудом, и индивидуальным выполнением работы, показывают неопределенность и неоднозначность данных, причем основную роль здесь играют вознаграждения.

Проведенные исследования показывают, о существующей положительной взаимосвязи удовлетворенности и производительности труда, несмотря на низкий коэффициент, но эта взаимосвязь становится более заметной, при совершенствовании организации труда, если работающего не вынуждают работать (не контролируют постоянно), а предоставляют свободу действий и принятия решений.

Удовлетворенность специальностью и трудом представляет собой эмоциональную реакцию человека на рабочую ситуацию, в основе которой лежит принцип «хочу – не хочу», «да – нет».

Для анализа использовали метод корреляционных таблиц, который применим не только к количественным, но и к описательным (качественным) признакам, взаимосвязи между которыми часто приходится изучать при проведении различных социологических исследований путем опросов или анкетирования. В корреляционном анализе недостаточно лишь выявить тем или иным методом наличие связи между исследуемыми показателями. Теснота такой связи может быть различной, поэтому весьма важно ее измерить, т.е. определить меру связи в каждом конкретном случае. Для измерения тесноты связи между группированными признаками в таблицах взаимной сопряженности могут быть использованы такие показатели, как коэффициент ассоциации и контингенции, а также коэффициенты взаимной сопряженности Пирсона и Чупрова (для таблиц любой размерности).

Изучение удовлетворенности работающих (рабочих и специалистов) осуществлялось на трех предприятиях с помощью анкетного опроса численностью по 45 человек (табл. 1).

Таблица 1 – Коэффициенты ассоциации между качественными признаками по предприятиям

Организация	Вопросы					
	Удовлетворенность специальностью		Удовлетворенность трудом		Удовлетворенность заработной платой	
	рабочие	специалисты	рабочие	специалисты	рабочие	специалисты
ОАО «Знамя индустриализации»	0,666	0,663	0,989	0,625	0,733	0,773
ОАО «Красный Октябрь»	0,543	0,543	0,520	0,520	0,562	0,563
ОАО «Витебские ковры»	0,557	0,558	0,515	0,515	0,526	0,526

Из таблицы видно, что наибольший коэффициент (0,666; 0,989; 0,773) по трем предлагаемым вопросам удовлетворенности на предприятии «Знамя индустриализации». Это связано в основном, на наш взгляд, с нестабильностью персонала и боязнью потерять работу. Наименьшие показатели – на предприятии «Витебские ковры», которое находится в более благоприятном отношении по сравнению с другими организациями.

Необходимо отметить так же и то, что по данным вопросам коэффициенты ответов между рабочими и специалистами практически идентичны. Что показывает достоверность и качество проведенного исследования и отражает высокую характеристику удовлетворенности по каждому из вопросов.

Коэффициенты удовлетворенности заработной платой по предприятиям тесно ассоциируются с коэффициентами удовлетворенности трудом и специальностью, что на наш взгляд может характеризовать тесную между ними связь. А также тесную корреляционную зависимость удовлетворенности трудом и его стимулированием (рис. 1).

Как видно из рисунка 1 значительную связь имеет только предприятие ОАО «Знамя индустриализации», где коэффициенты больше 0,5. Ближе к средней можно отнести коэффициенты по ОАО «Красный Октябрь», которые чуть больше 0,3.

В ОАО «Витебские ковры» наличие связи подтверждается, но очень малая (0,321; 0,196; 0,222). Характер рисунка подтверждает, что, несмотря на тесную связь внутри предприятия, по всем видам удовлетворенности, между организациями существует большое различие. Характерно то, что на относительно благополучно действующем предприятии показатели

намного ниже, чем на других. Так по удовлетворенности специальностью на ОАО «Знамя индустриализации» коэффициент составляет 0,498, работой – 0,62, а удовлетворенность заработной платой – 0,563. В то же время на ОАО «Витебские ковры» соответственно – 0,321; 0,171; 0,222.

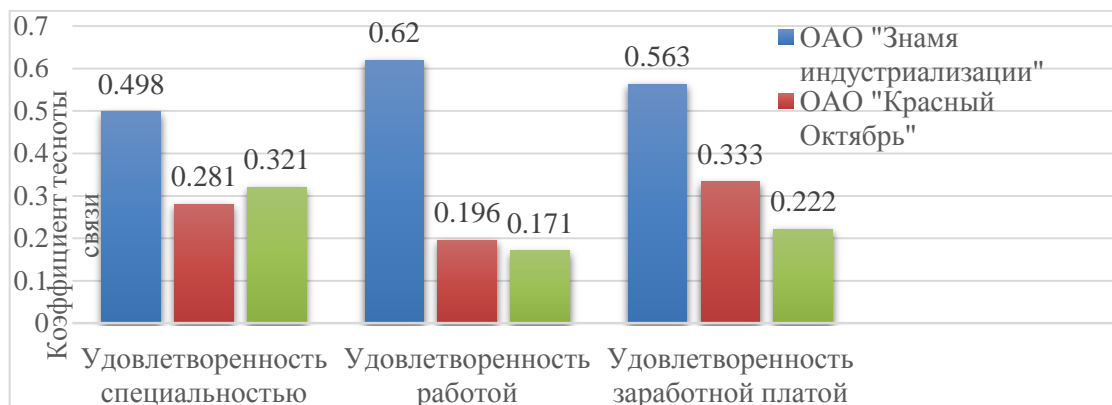


Рисунок 1 – Динамика коэффициентов сопряженности (корреляции) по исследуемым факторам

Следует отметить, что коэффициенты могут возрастать также при продвижении от простых работ к работам более высокого, сложного уровня, для высококвалифицированных специалистов и управляющих. Высокая степень удовлетворенности наблюдается у занимающихся интересной работой, на которой можно проявить инициативу, заслужить уважение, работать в дружном коллективе. Это работающие, как правило, молодого возраста, с высшим образованием, высокой заработной платой, большой потребностью в повышении квалификации, пользующиеся поддержкой руководства.

Система управления человеческими ресурсами, ее эффективность функционирования любой организации во многом зависит от системы стимулирования. Если стимулирование функционирует недостаточно результативно, то это отражение неэффективной удовлетворенности специальностью, трудом, так как персонал либо недостаточно профессионально подготовлен, либо недостаточно мотивирован.

Таким образом, исследование показывает, что в целом уровень удовлетворенности работников организаций находится на достаточном уровне, частично превышающем среднее значение. Однако, существуют и некоторые отрицательные моменты, на устранение которых должны быть направлены соответствующие мероприятия. Поэтому для анализируемых организаций необходимо не только удерживать уже существующий уровень, но и реализовывать принцип «постоянного улучшения» для тех факторов, которые в данный момент не вызывают беспокойства.

Список использованных источников

1. Бессокирная, Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. – СПб.: Питер, 2004.
3. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.

УДК 658

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Чеботарёва О.Г., ст. преп., Шитёнок В.В., вып.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: экономический потенциал, комплексный подход, анализ.