

алгоритмам [3].

Появление «гибридных» профессий радикально изменит весь рынок труда. Суть работы будет определять не список обязанностей, а проблемы, которые предстоит решить специалисту. Иерархии в компаниях также изменятся, поскольку схема руководитель – подчиненный перестанет быть актуальной [3]. В итоге после таких трансформаций произойдет переход к полностью самоуправляемым организациям, который будет управляться и контролироваться своими менеджерами (командой сотрудников с определенными ролями). С течением времени эти роли будут меняться и трансформироваться. Невозможно каждый год распускать команду и собирать новую – нужно тех же самых людей постоянно обучать новым навыкам. Таким образом, в этих условиях концепция lifelong learning – непрерывное обучение – становится необходимостью для любой команды.

Подводя итог, следует отметить, что модель одной профессии на всю жизнь уходит в прошлое и сотрудникам придется постоянно адаптироваться к изменениям. «Гибридные» профессии, подразумевающие совмещение экспертных знаний в одной или нескольких технических областях с навыками проектного управления и развития деловых отношений, станут наиболее востребованными в будущем. Такие роли потребуют глубокого понимания технологий и умения общаться и строить отношения с клиентами и партнерами, анализировать ситуацию и находить решения.

Список использованных источников

1. Горшунова, В. Какие навыки самые востребованные в гибридных профессиях? [Электронный ресурс] / В. Горшунова. – Режим доступа: <https://7sisters.ru/karera/104799-kakie-navyiki-samyie-vostrebovannyye-v-gibridnyih-professiyah.html>. – Дата доступа: 26.02.2020.
2. Грицай, Е. «Гибридные» профессии: какими навыками должен обладать специалист будущего [Электронный ресурс] / Е. Грицай. – Режим доступа: <https://scienceandtech.ru/articles/gibridnye-professii-kakimi-navykami-dolzhen-obladat-specialist-budushhego/>. – Дата доступа: 26.02.2020.
3. Демчук, А. Deloitte: суперпрофессии, как тренд ближайшего будущего [Электронный ресурс] / А. Демчук. – Режим доступа: <https://tech.informator.ua/2019/04/13/deloitte-superprofessii-kak-trend-blizhajshhego-budushhego/>. – Дата доступа: 26.02.2020.
4. Кириллова, К. «Гибридные» профессии vs. «чистые»: почему профессии будущего не будут иметь названий [Электронный ресурс] / К. Кириллова. – Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/posts/17777-gibridnye-professii-vs-chistye-pochemu-professii-budushchego-ne-budut-imet-nazvaniy>. – Дата доступа: 26.02.2020.
5. Красильникова, Ю. Гибридные навыки увеличивают зарплату на 40 % [Электронный ресурс] / Ю. Красильникова. – Режим доступа: <https://hightech.plus/2019/01/22/gibridnie-naviki-uvlechivayut-zarplatu-na-40>. – Дата доступа: 26.02.2020.

УДК 331.101.3

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ТРУДОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Митина Н.Н., к.э.н доц., Рябошапка Е.И., студ.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены факторы удовлетворенности персонала трудом на предприятии, а также анализ полученных результатов.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, мотивация, интегральная удовлетворенность трудом.

Удовлетворенность трудом прямо отражает трудовую мотивацию сотрудников. Данная тема весьма актуальна, так как удовлетворенность трудом прямо пропорционально влияет на производительность труда, вовлеченность персонала. Высокие показатели этих параметров способствуют увеличению прибыли компании.

Удовлетворенность трудом остается главной темой в организационном поведении, поскольку считается, что оно оказывает большое влияние на деятельность и поведение в организациях. Однако проблема состоит в том, что нет четких параметров и формул измерения данного показателя. Можно лишь косвенно предполагать, на основе других факторов проанализировать и выяснить степень удовлетворенности трудом, но четкой цифры получить невозможно, так как это относительный показатель, который зависит от множества факторов.

Цель исследования состоит в оценке и анализе удовлетворенности персоналом трудом на предприятии.

В современном мире, когда работа у человека составляет значительную часть его жизни, анализ удовлетворенности трудом на предприятии становится неотъемлемой частью менеджмента персонала.

В узком смысле слова, удовлетворенность трудом – отношение конкретного сотрудника к своей работе.

В широком смысле, удовлетворенность трудом представляет собой позитивное восприятие работником своих результатов труда, положением в обществе, т. е. потребности по пирамиде А. Маслоу удовлетворены в большей степени.

Если рассматривать данное понятие в рамках психологии, то существует теория, что не все люди способны получать чувство удовлетворенности в своей деятельности в независимости от уровня заработной платы, престижности работы, служебного положения. Американские исследования в области психики человека показали, что удовлетворенность трудом присуща уверенным, психически стабильным людям, у которых нормальная самооценка, а также оптимистичный взгляд на жизнь. Люди, которые часто подвергаются депрессивным синдромам, с заниженной самооценкой, пессимистичным взглядом на жизнь, испытывают неудовлетворенность трудом в большей степени, какими бы не были благоприятные условия на работе.

Таким образом, удовлетворенность трудом представляет собой совокупное воздействие на работника элементов трудовой мотивации, в том числе условия труда, величина заработной платы, общественного признания, возможности для самовыражения и самоутверждения. Данные факторы и определяют, в конечном итоге, стремление к полезности своей деятельности на предприятии, проявление творческого потенциала, готовность к сотрудничеству и к командной работе, они же, в свою очередь, благотворно сказываются как на психологическом климате компании, так и на производительности и результативности труда.

Проблема удовлетворенности трудом поднималась такими учеными, как В. Квинн, Д. С. Шульц, Ф. Герцберг, Р. Хэкман, Г. Олдхэм и др. Оценка удовлетворенности персонала – совокупность мероприятий, которые позволяют определить степень удовлетворенности сотрудников. К сожалению, далеко не всех работодателей заботит оценка данного показателя, так как главное – получение максимально возможной прибыли от своей коммерческой деятельности.

Для объективной оценки удовлетворенности трудом необходимо иметь ввиду факторы, которые могут повлиять на удовлетворенность. Данные факторы можно подразделить на 2 группы: поддерживающие факторы и мотивирующие факторы. Поддерживающие факторы создают благоприятные условия для удовлетворенности трудом на среднем уровне, в то время как мотивирующие факторы катализируют стремление работников получить больше предпочтений от фирмы, повышается и мотивация и удовлетворенность (табл. 1).

Для оценки удовлетворенности трудом на предприятии ООО «ЗЕМЛЯНСКОМОЛОКО» был использован такой эмпирический метод исследования, как анкетирование.

В разработанной анкете сотрудникам предлагалось отметить степень важности указанных факторов от 0 («совсем неважно») до 10 («критически важно»).

Для более детального разбора удовлетворенности персоналом под воздействием различных факторов была посчитана интегральная удовлетворенность трудом по всем показателям, результаты расчетов представлены на следующей диаграмме (рис. 1).

Таблица 1 – Факторы удовлетворенности персоналом

Поддерживающие факторы	Мотивирующие факторы
Постоянная часть зарплаты (должностной оклад, надбавки)	Возможность профессионального и личного роста
Льготы, социальный пакет	Содержание самой работы, ее разнообразие, интересность. Возможность самовыражения
Психологический климат, межличностные отношения	Переменная часть зарплаты, зависящая от результатов труда; возможность не получать, а зарабатывать
Стиль управления руководителей	Признание со стороны руководителей и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы, почетные звания и др.)
Физические условия труда, оснащенность рабочего места	Личная ответственность за результаты работы
Режим труда и отдыха (рабочий график, выходные, отпуск)	Работа в команде, возможность взаимодействия с людьми
Самостоятельность и независимость в работе, полномочия	Занимаемая должность, ваш статус в организации
Корпоративные мероприятия, праздники, традиции, совместный отдых спорт	Возможность продвижения по службе, карьерный рост
Полное и своевременное информирование (о ситуации на предприятии, планах руководства, перспективах развития)	Атмосфера здоровой состязательности в коллективе
Участие в обсуждении и принятии управленческих решений	
Престижность предприятия, его известность, имидж и репутация	
Корпоративная культура, общепринятые ценности, правила и нормы поведения в организации	
Политика руководства, методы и приемы управления, общая организация труда на предприятии	

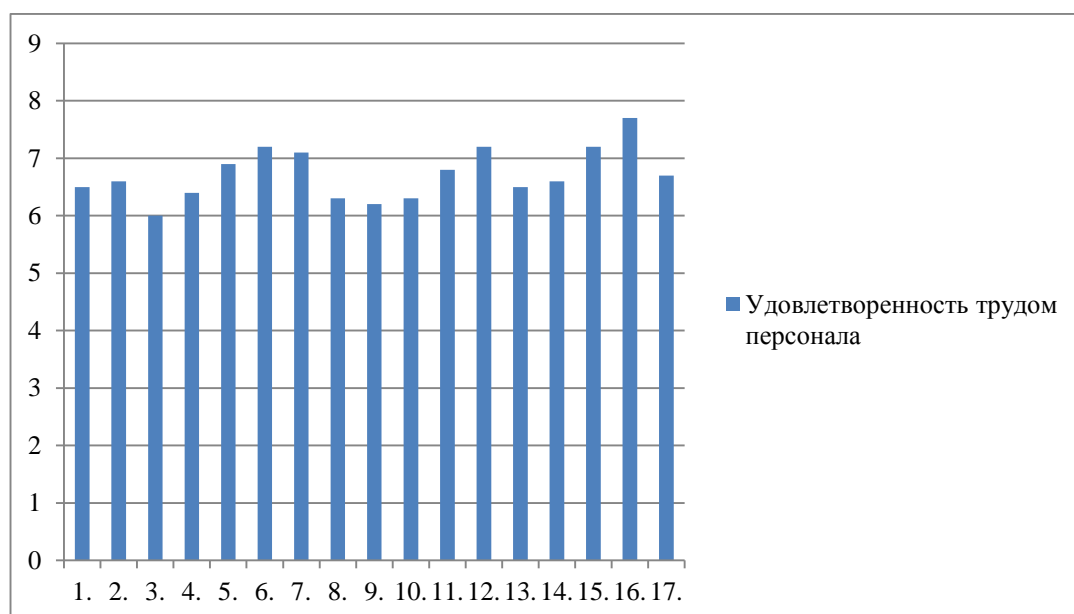


Рисунок 1 – Удовлетворенность трудом

Таким образом, полученные результаты позволили сделать вывод о том, что удовлетворенность трудом находится на уровне среднего, но заметно существенное снижение активности. В целях повышения результативности и удовлетворенности трудом предприятию был предложен комплекс мероприятий, направленный на повышение удовлетворенностью трудом сотрудников.

Список использованных источников

1. Бессокирная, Г. П. Темницкий, А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. – СПб.: Питер, 2016.
2. Бурякова, Е. С. Об удовлетворенности трудом, как слагаемом эффективной деятельности рекрутера // Московский психологический журнал. – № 3, 2018.
3. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2012.
4. Виханский, О. С., Наумов, А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М.: МГУ, 2017.
5. Гневко, В. А., Яковлев, И. П. Менеджмент: социально-гуманистическое измерение. – СПб. Ин-т управления и экономики, 2017.
6. Головач, В. Три источника и две части субъективной удовлетворенности [Электронный ресурс] / В. Головач. – Режим доступа: www.gumer.ru.
7. Занюк, С. С. Психология мотивации / С. С. Занюк. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001.
8. Интегральная удовлетворенность трудом. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов – М., Изд-во Института Психотерапии, 2012.
9. Камерон, К. Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: ПИТЕР, 2011.

УДК 331.08

ИЗМЕНЕНИЕ РОЛИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Якушев А.А., к.э.н., доц.

*Институт экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО
«Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены роли и ключевые качества HR-менеджера; предпосылки и содержание их изменения и трансформации до роли бизнес-партнера в современных организациях.

Ключевые слова: менеджер по персоналу, HR-менеджер, бизнес-партнер, организация.

Практика предпринимательской деятельности отечественных субъектов хозяйствования подтверждает актуальность изменения подходов к определению роли и функций специалистов служб персонала с учетом новых требований ведения бизнеса, перемещения акцентов на качество их образования, формирования новых умений и навыков, необходимых для осуществления качественно новой деятельности в условиях усиления конкурентной борьбы на внутреннем и зарубежном рынках.

Отделы кадров на предприятиях стали постепенно вытесняться службами персонала или становиться их структурными подразделениями, осуществляя свои традиционные функции. Современные условия ведения бизнеса требуют от менеджмента комплексных подходов и неоднозначных ролей, которые выполняют специалисты кадровой службы. В этом плане научный и практический интерес представляют исследования профессора управления бизнесом Школы бизнеса университета Мичигана Д. Ульриха, который считает, что ключевыми ролями менеджмента персонала в создании конкурентоспособной организации является стратегический менеджмент человеческих ресурсов, менеджмент организационной структуры, управление изменениями компании и оперативное управление персоналом [3].