Содержание

1. Современный этап формирования социологии труда

2. Социально-экономическая неоднородность труда

3. Разработать анкету и провести исследование по удовлетворенности трудом

Список использованных источников

1. Современный этап формирования социологии труда

Социология труда на современном этапе приобрела особое положение. Более 500 заводских служб, разбросанных по всей стране, занимались укреплением дисциплины труда, сокращением текучести кадров, улучшением социально-психологического климата и т.п. По существу, социология труда послевоенного периода идентифицировалась лишь с одной своей ветвью - промышленной социологией. Она составила тематическое ядро социологии труда, от которого в стороны уходили <атомарные> ответвления, со временем принявшие облик самостоятельных поддисциплин.

Родившись в качестве средства, метода, инструмента работы заводского социолога 60-х гг., социальное планирование к началу 80-х превратилось в мощное практическое направление промышленной социологии. В это время в нем выделились в качестве самостоятельных направлений социальное прогнозирование, социальное проектирование и социальная инноватика. Чуть позже, а именно во второй половине 80-х гг., из недр социального планирования либо шире - из методов заводской социологии, появились как самостоятельные образования социальная инженерия и социальные технологии, имеющие свой предмет, методы, задачи и средства решения проблем. К середине 80-х гг. следует относить расцвет игротехники, методологические корни которой уходят в 60-е гг. Но и внутри игротехнического направления выкристаллизовались самостоятельные научные школы, направления, парадигмы, сообщества.

С начала 90-х гг. (этот этап можно назвать четвертым периодом в развитии социологии труда и производства) социологические службы на предприятиях практически исчезают. На сегодняшний день вместо нескольких десятков тысяч специалистов можно обнаружить несколько десятков человек, работающих в прикладном режиме.

Новый, современный этап в развитии социологии начинается с периода ослабления интереса к выработке общей социологической теории и бурного развития эмпирических исследований - в первую очередь в США, а затем и в других странах. Этот внутринаучный процесс был спровоцирован изменением модели экономического развития западного общества, приведшим к увеличению роли потребительских вкусов в развитии экономики и роли общественного мнения в развитии политической жизни общества. Именно на исследовании этих вопросов (хорошо финансировавшихся предпринимателями и политиками) и сосредоточились социологи. Вместе с тем нельзя сказать, что полностью прекратилась разработка внутринаучных социологических проблем. Важным событием в развитии социологии явилось создание в 20-е годы XX в. Чикагской школы, развившей «экологическое» направление в трактовке социальных процессов и феноменов. Один из лидеров этого направления Р. Парк (1864-1944 гг.) исследовал поведение людей в тесной взаимосвязи со средой, которую они создают - прежде всего, городской, анализировал взаимодействие биологических и социальных факторов, детерминирующих структуру общества.

Начиная с 20-х годов параллельно развитию индустриальной социологии, социологии труда шла разработка доктрины «человеческих отношений» - альтернативной тейлоризму теории, разрабатывающей принципы и задачи управления людьми в организациях. В эмпирических исследованиях, проведенных в Хоторнском эксперименте, было установлено, что повышение производительности труда зависит не только от способностей и умений, на которые ориентировался тейлоризм, но и от таких факторов, как удовлетворенность работника своим трудом, влияние коллективных требований, благоприятная атмосфера в трудовой ячейке и т. п. Комплекс мероприятий, направленных на развитие данных факторов, и получил название политики «человеческих отношений».

Происходит становление и развитие отраслевых социологии. После Второй мировой войны формируется школа структурно-функционального анализа, представленная прежде всего такими американскими социологами, как Т. Парсонс (1902-1977 гг.) и Р. Мертон (род. в 1910 г.). В ней осуществляется систематизация результатов конкретно-социологических исследований на основе разработки общей теории человеческого поведения как адекватного принципам функционирования каждого элемента общественной структуры. Социология рассматривается как наука, призванная анализировать те реальные и повторяющиеся последствия, которые вытекают из взаимодействия элементов социальной структуры. В этих последствиях проявляют себя функции. Скажем, функцию адаптации обеспечивает экономическая подсистема, функцию целедостижения - политическая, функцию интеграции - правовые институты, обычаи и традиции, функцию воспроизводства социальной системы - органы социализации (включая семью, институты образования), а также система верований и морали. Взаимодействие между подсистемами происходит на основе общих эквивалентов, таких, как деньги, власть, влияние, ценности, культура.

Большое влияние на развитие науки оказала разработка Мертоном принципа социологических «теорий среднего уровня», находящихся между чисто эмпирическими исследованиями и общей социологической теорией. Концепция «теорий среднего уровня» разработана Мертоном на основе понятия «функциональность». В качестве функций рассматриваются те наблюдаемые следствия, которые служат саморегуляции социальной системы или приспособлению ее к среде. К числу теорий среднего уровня Мертон относит такие известные социологические концепции, как теории «референтных групп», «социальных ролей», «социальных статусов» и т. д. Основные функции, определяющие системность общества с точки зрения структурного функционализма, выделил Парсонс.

Внешне противостоят структурному функционализму конфликтологические теории, делающие акцент не на стабильности, «гармоничном функционировании» социальной системы, а на проблеме конфронтации, борьбы различных социальных групп за различные цели (власть, изменение статуса, перераспределение доходов и т. п.). Однако при анализе социально-философских истоков, метасоциологических оснований теорий конфликтов обнаруживается их глубокое родство со школой структурного функционализма, практическая включенность в нее в качестве одной из ее влиятельных в современной социологии разновидностей. Если «ортодоксальные» функционалисты главный вектор взаимодействия элементов социальной структуры видят в их сближении, то конфликтологи - в отталкивании, которое главным результатом имеет изменение, разрушение или, что бывает чаще, укрепление социальных связей, поддержание социального равновесия. Наибольшую известность получили концепции «позитивно-функционального конфликта» Л. Козера (США), «конфликтной модели общества» Р. Дарендорфа (род. в 1929 г. - Германия) и «общей теории конфликта» К. Боулдинга (США).

Реальная оппозиция двух методологических установок в науке XX в. - позитивистской и экзистенциалистской - глубоко отражена в современной социологии. Здесь развивающейся на основе неопозитивизма школе структурного функционализма противостоит направление символического интеракционизма. Возникшее еще в 20-е годы, это направление постепенно преодолевает свою элитарную замкнутость, сосредоточивает анализ на выявлении смысла взаимодействий (интеракций) социальных субъектов, на расшифровке внутреннего содержания социальных действий, того, что они символизируют. При этом большое внимание уделяется главному символическому средству взаимодействия - языку. В основу символического интеракционизма легла теория выдающегося американского социолога и социального мыслителя Дж. Мида (1863-1913 гг.), исходившего в своих теоретических построениях из того, что общество можно объяснить только путем рассмотрения принципов поведения людей. В США возникли два направления разработки символического интеракционизма - чикагское (Г. Блумер, А. Стросс, Т. Шибутани) и айовское (М. Кун, Т. Партленд). В рамках первого - особое внимание уделяется анализу самого процесса интеракций, во втором - акцент делается на изучение стабильных, «ставших» символических структур. Социальный процесс социологами-интеракционистами рассматривается как постоянное определение и переопределение ситуаций взаимодействия их участниками, социальными субъектами.

Наряду с символическим интеракционизмом среди школ гуманистического направления (представители которого вдохновлялись борьбой против исключения из науки проблемы человека как субъекта, практически оценивающего и придающего смысл отношению человека к действительности) на развитие современной социологии оказали влияние феноменологическая школа (А. Фиркандт, А. Шюц), «аналитическая» школа (Ф. Знанецкий), этнометодологическая (Г. Гарфинкель) и др.

Для развития социологии в 90-е годы характерно стремление преодолеть противостояние структурного функционализма (и всякого другого социологического объективизма) и символического интеракционизма (вместе с другими разновидностями социологического субъективизма). Социология конца века, как и философия, литература, культура в целом, демонстрирует усталость от оппозиции позитивного и экзистенциального, быта и бытия. Выход из этой ситуации представители постмодернистской концепции развития видят в отказе от выбора, в признании равного права на существование всех имеющихся социологических парадигм. Однако нельзя не считаться с необходимостью научного синтеза основных социологических теорий XX в., избегающего их банализации, но преодолевающего их мозаичность. Как тенденция, ведущая к подобному синтезу, нередко рассматривается глобализация. Однако в отечественной литературе глобализация социологии небезосновательно рассматривается как ложный ответ на сформировавшийся вызов. Моноцентризм в науке, ставка на единственно правильную, универсальную социологическую парадигму доказали в XX в. свою бесперспективность, опасность для развития социокультурного процесса.

Конструктивным ответом на ситуацию исчерпанности (в основном) противостояния современных социологических теорий является процесс формирования полноценных национальных социологических школ в качестве основы социального самосознания и теоретической предпосылки выстраивания полноценного социокультурного пространства как диалогового, обеспечивающего детальную разработку групповых ценностей как потенциально общечеловеческих, позволяющего сохранить баланс концентрации усилий и полицентризма в социологии, социальной жизни, развитии культуры.

В советский период официально развивалась лишь марксистская социологическая традиция. В 20-е годы С.Г. Струмилиным был проведен ряд новаторских эмпирических исследований, посвященных изучению внерабочего времени, влияния культуры и образования на производительность труда. В дальнейшем на фоне сворачивания социологических исследований, официального запрещения социологии как «буржуазной науки» продолжалась индивидуальная, преодолевающая государственное противодействие разработка отечественными учеными закономерностей социального развития.

Всемирную известность и прежде всего зарубежное признание получили теоретические работы Н.Д. Кондратьева, в которых выявлена волновая природа экономического и всего социального развития в целом; А.В. Чаянова по проблемам кооперации, ее экономической и социальной эффективности, принципов ее оптимизации. Эти блестящие ученые были репрессированы и посмертно реабилитированы. Одним из наиболее ярких, своеобразных, увлекательных общественно-научных построений XX в. является созданная выдающимся русским ученым Л.Н. Гумилевым теория этногенеза. Теоретические возможности, вскрытые в концепции Гумилева, лишь начинают использоваться. Это же можно сказать и о развитии социологии культуры и социологии языка в трудах М.М. Бахтина, разработавшего концепцию диалогового общения.

В 60-е годы в результате «оттепели» в СССР возрождаются социологические исследования. В 1968 г. был создан Институт конкретных социальных исследований. Разработка социологических проблем советскими социологами В.А. Ядовым, Г.В. Осиновым, Т.И. Заславской и другими осуществлялась параллельно с переводом, изучением социологических теорий западных ученых. Однако на состоянии социологии сказалась общая обстановка застоя. В последние годы стали складываться благоприятные условия для развития социологии в нашей стране. Серьезные успехи достигнуты в сфере институционализации науки, в преподавании ее в вузах.

2. Социально-экономическая неоднородность труда

При рассмотрении проблемы социального неравенства вполне оправдано исходить из теории социально-экономической неоднородности труда. Выполняя качественно несравнимые виды труда, в разной степени удовлетворяя общественные потребности, люди оказываются занятыми экономически неоднородным трудом, ибо такие виды труда имеют разную оценку их общественной полезности. Соответственно будут различными и места соответствующих групп людей в системе общественной организации труда. Эти группы работников побуждаются обществом к возобновляемому выполнению тех видов труда, которыми они заняты, разной общественной оценкой их производственной деятельности, то есть стимулированием в широком смысле.

Общественная оценка учитывает два момента. Во-первых, восстановление способности к труду данного вида (воспроизводство человека как работника). Во-вторых, восстановление стимулов, побуждающих людей к возобновляющемуся участию в данном виде трудовой деятельности. Обычно второй момент имеет определяющее значение в общественной оценке. Так, для ряда положений в общественной системе, качество деятельности в которых оказывает особенно сильное влияние на общественное воспроизводство в целом и подготовка к выполнению которых требует особенно больших затрат общественного труда кандидатов, способных к более эффективной работе. Поэтому число кандидатов должно превышать число имеющихся «ячеек», позиций, что предполагает повышенную общественную оценку, то есть предоставление большого количества материальных и социальных благ. Конечно, социальное происхождение, среда общения, власть и богатство подкрепляют притязания одних и усложняют продвижение других.

Социально-экономическая неоднородность труда выражается в разделении последнего на организаторский и исполнительский, умственный и физический, сложный и простой, квалифицированный и неквалифицированный, самоорганизованный и регламентированный, творческий и стереотипный. Закрепленность различных групп людей за соответствующими родами деятельности (социально-экономически различными) - есть основа социального неравенства. Именно социально-экономическая неоднородность труда не только следствие, но и причина присвоения одними людьми власти, собственности, престижа и отсутствия всех этих знаков продвинутости в общественной иерархии у других.

Группа людей, выполняющих разный по сложности и квалифицированности труд, обладают, как правило, разным трудовым потенциалом, то есть разной квалификацией; разным психофизиологическим потенциалом; разным личностным потенциалом. Следствием различий в потенциале является неравный вклад в производство общественного продукта, неравные экономические результаты труда.

Социально неоднородный труд порождает и социально неоднородные потребности, что, в свою очередь, приводит к их относительной сбалансированности. Таким образом, неоднородность труда порождает различия в потребностях, средствах их удовлетворения и структуре внепроизводственной деятельности.

Теоретически «слой» появляется тогда, когда данная производственная деятельность становится экономически и социально необходимой и значимой для общества, а ее носители приобретают специфические потребности и средства их удовлетворения, позволяющие им устойчиво функционировать в этом роде деятельности. В процессе формирования слоя его представители приобретают специфические черты внепроизводственной деятельности, вырабатывают свои ценности, нормы.

Описанные выше модели раскрывают отношения групп людей по поводу распределения власти, собственности и, как будет показано дальше, знания в сфере трудовой деятельности. Можно признать этот сферу проявления неравенства доминирующей в индустриальных и постиндустриальных обществах. Но значительная часть членов общества (во многих странах - большинство населения) не может быть отнесена к социальным группам по признакам занятости (пенсионеры, учащиеся, неработающие женщины и многие другие категории людей).

Проблема определения социальной принадлежности всех этих членов общества - одна из сложных задач стратификационной теории.

Создано множество моделей стратификации, в которых используются в качестве главных иные критерии ранжирования социальных позиций. Речь идет о двух моментах. Во-первых, в современном мире и сегодня ощутимо присутствие нескольких основных типов стратификации, существующих многие столетия на базе различий и культурах и экономических отношениях: кастовой, сословной, классовой (слоевой).

При этом во многих современных обществах эти стратификационные системы сосуществуют и взаимодействуют.

Во-вторых, упомянутые «другие модели» отражают различные подходы к выбору тех признаков социальной дифференциации, которые выявляют разделение общества на группы по потребностям, интересам, престижу, образу жизни, ментальности. Эти модели могут представлять различные срезы, аспекты иерархических социальных позиций в обществе как целостности, а могут служить проявлением специфических структур в субсистемах того же конкретного общества.

Исследование социальной стратификации в обществе ведется для различных научно-познавательных и практических целей (например, прогноз поведения электората, проектирование жилой среды, разработка мер по защите материнства и младенчества, определение инновационного потенциала населения), без прояснения которых невозможно определить значимость ее аспектов.

Пожалуй, в позднеиндустриальных и информационных обществах приобретает самостоятельное значение культурно-статусная стратификация. Если властной и собственнической стратификации, связанной со стремлением властных групп к исключительному обладанию властью и престижем, соответствует вертикальное соотношение социальных позиций, то культурно-статусному порядку, смысл которого заключается в сохранении статусными группами своих разнородных (количественно не соизмеримых) ценностных представлений, адекватна неиерархическая модель. Культурно-статусный порядок позволяет сохранить культурное (то есть ценностное) разнообразие общества. Это проявляется в разнородности ценностных представлений, в разнообразии видов, форм, способов поведения людей. Статусные группы, образующиеся по признаку культурной принадлежности, обладают общими нормативно-ценностными представлениями и стилем жизни.

Культурная составляющая присутствует всюду, во всех элементах социальных отношений, поэтому эмпирическое изучение культурно-статусных групп очень сложно.

Рассмотрим теперь специфические стратификационные иерархии на мезо- и микроуровнях общества на примере территориальных общностей и социальной организации предприятия. В макроструктуре общества большинство социологов при изучении проблем неравенства выделяет большие социальные группы, которые в европейской традиции обычно именуют социальными классами. Но в повседневной жизни, скажем, в пригороде при соседском общении или на предприятии при взаимодействии владельца и наемного работника, было бы неверно говорить о классовых отношениях, даже если соглашаться с теорией определяющей роли классов и классовой борьбы.

Территориальная общность представляет собой совокупность людей, живущих на одной хозяйственно освоенной территории. Население города, агломерации, культурно-исторического региона потому является общностью, что объединено системой экономических, социальных, политических, ценностно-нормативных связей, выделяющих его как целостность в качестве самостоятельной единицы пространственной организации жизни общества. Территориальная общность объединяет людей, несмотря на все многообразие их классовых, профессиональных, демографических и иных различий, в силу некоторых общих социальных и культурных черт и интересов. Территориальная общность обладают своеобразием в социальном составе населения, специфическими традициями труда и досуга, организации семейного быта и общения; разнятся социальная и профессиональная ориентированность молодежи; отличаются уровни образования, общей культуры и профессиональной подготовленности людей.

Сущность функций территориальной общности состоит в том, что именно здесь осуществляется потребительная деятельность людей, продуктом которой и является индивид.

Отсюда с очевидностью следует, что специфическими компонентами стратификационной структуры территориальной общности могут быть потребительские группы, или группы, отличающиеся по образу жизни. Они в значительной мере и складывают ткань местной жизни.

Хаотичность и многочисленность занятий людей необходимо было как-то упорядочить. В основу был положен принцип родовидового разнообразия. Смысл его состоит в объединении родственных видов занятий в «роды» и придании доминирующего значения именно степени участия индивида в разных родах занятий. Выявленные по этому критерию (разнообразия деятельности) девять групп включают в свой состав представителей всех основных социальных слоев, людей с разным уровнем образования и т. д. Сами эти группы именно горизонтальны по отношению к властно-собственническим членениям. Они различаются между собой типами поведения, ориентациями, ценностями.

Гораздо основательней, чем стратификация территориальных общностей, изучена социологами структура социальной организации (предприятия, учреждения). В ней можно выделить, прежде всего, целевые и должностные группы. Известно, что «организация» представляет собой определенную координацию взаимодействий и взаимозависимостей работников, строгую регламентацию на рабочих местах, субординацию деятельности.

Осуществление целей, стоящих перед социальной организацией, требует налаженного взаимодействия всех ее членов. Эта система официальных отношений, определенных законами, инструкциями и нормативами, есть целевая (административная) организация. Она состоит из целевых групп - работников самостоятельных подразделений внутри предприятия: цехов, отделов, служб.

Целевые (вторичные) группы, в свою очередь, состоят из бригад, лабораторий, секторов и т. д., то есть из малых производственных групп, или первичных трудовых коллективов.

Особенность первичных коллективов состоит в том, что члены их вступают в непосредственные отношения друг с другом. На этом уровне социальные отношения выступают в форме межиндивидуальных контактов. В социальной организации предприятия особую социальную нагрузку несет должностная структура, то есть строение и взаимодействие групп работников предприятия по их месту в иерархической структуре управления. Признаком позиции (места) в должностной иерархии являются: число подчиненных; уровень образования и квалификации непосредственных подчиненных; число людей, на судьбу которых оказывают влияние принимаемые решения; число нижестоящих звеньев управления; стоимостные показатели контролируемых материальных ресурсов; показатели создаваемых материальных и духовных благ.

3. Разработать анкету и провести исследование по удовлетворенности трудом

В целях выявления причин неудовлетворенности трудом и заработной платой в ЧТУП «Астомстрой» необходимо использовать процедуру оценки уровня удовлетворенности трудом работников - метод удержания профессионалов в компании.

Процедура состоит из трех этапов:

1) разработка анкеты оценки уровня удовлетворенности работников основными факторами производственной ситуации;

2) проведение анкетирования;

3) анализ уровня удовлетворенности сотрудников работой (предприятием).

Первый этап.

При составлении анкеты определяется перечень наиболее характерных показателей и критериев их оценки. При этом наряду с основными показателями производственной ситуации (содержание труда, заработная плата и др.) возможны специфические факторы мотивации (различные социальные программы и т. д.).

Критериями оценки показателей служили следующие качественные характеристики:

- совершенно удовлетворен;

- удовлетворен;

- затрудняюсь ответить;

- не удовлетворен;

- совершенно не удовлетворен.

Дополнительно каждому респонденту предлагалось заполнить графу «Ваши пожелания и замечания». В ходе предварительной аналитической работы было выделено 18 факторов мотивации персонала ЧТУП «Астомстрой».

Для анализа удовлетворенности работой и действующей системой стимулирования работники ЧТУП «Астомстрой» заполнили анкету (таблица 1), необходимо было поставить любой знак в той графе, с каким утверждением они были согласны.

В графе «Ваши пожелания и замечания» встречались следующие записи:

Мои знания и навыки не востребованы. Некоторые обязанности дублируются другими сотрудниками. Хотелось бы больше самостоятельности, ответственности, доверия со стороны непосредственного руководителя. Надеюсь, что программа «Здоровье» будет продолжена.

Таблица 1. Анкета удовлетворенности сотрудников ЧТУП «Астомстрой» работой и действующей системой стимулирования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование фактора производственной ситуации | Совершенно удовлетворен | Удовлетворен | Затрудняюсь ответить | Не удовлетворен | Совершенно не удовлетворен |
| 1 | Содержание труда |  |  |  | x |  |
| 2 | Занимаемая должность |  | x |  |  |  |
| 3 | Заработная плата |  |  |  | x |  |
| 4 | Премия за год |  | x |  |  |  |
| 5 | Премия к отпуску |  |  |  | x |  |
| 6 | Премия в течение года |  | x |  |  |  |
| 7 | Условия труда | x |  |  |  |  |
| 8 | Организация труда |  |  |  |  | x |
| 9 | Оплата проездных билетов | x |  |  |  |  |
| 10 | Оплата детских путевок |  |  | x |  |  |
| 11 | Содержание информации на доске объявлений | x |  |  |  |  |
| 12 | Подарки к Дню рождения | x |  |  |  |  |
| 13 | Подарки к Новому году | x |  |  |  |  |
| 14 | Организация и содержание корпоративного праздника | x |  |  |  |  |
| 15 | Организация Нового года |  | x |  |  |  |
| 16 | Программа «Здоровье» | x |  |  |  |  |
| 17 | Отношения с непосредственным руководителем |  |  |  |  | x |
| 18 | Отношения с коллегами |  | x |  |  |  |

Второй этап

В анкетирование были вовлечены все без исключения сотрудники ЧТУП «Астомстрой». Работники заполняли анкеты анонимно. Они раздавались по отделам ЧТУП «Астомстрой». Такой подход позволял оценить не только индивидуальный уровень удовлетворенности сотрудника работой в ЧТУП «Астомстрой», но и зафиксировать данные о микроклимате в каждом отделе.

Третий этап

Пожалуй, самым сложным при проведении любого опроса является его математическое обоснование. С этой целью каждому качественному критерию оценки удовлетворенности присваивалось соответствующее числовое значение - коэффициент:

- совершенно удовлетворен (+1,0);

- удовлетворен (+0,5);

- затрудняюсь ответить (0,0);

- не удовлетворен (-0,5);

- совершенно не удовлетворен (-1,0).

Суммарный показатель удовлетворенности - индекс удовлетворенности (Iуд) по каждому из факторов рассчитывался по формуле:

, (1)

где n1, n2, n3, n4 - соответствующее число респондентов (внутри отделов), объединенных по одному из четырех возможных вариантов ответов по шкале удовлетворенности.

Ответы респондентов, не сумевших оценить фактор (характеристика по шкале удовлетворенности «затрудняюсь ответить»), не учитывались.

Воспользовавшись таблицей 2, в зависимости от полученного значения индекса удовлетворенности (Iуд) можно оценить степень удовлетворенности персонала тем или иным фактором мотивации труда внутри отдела или профессиональной группы.

Таблица 2. Интерпретация числовых значений (Iуд)

|  |  |
| --- | --- |
| Числовое значение | Интерпретация |
| От +1,0 до +0,6 | Высокий уровень удовлетворенности |
| От +0,59 до +0,2 | Средний уровень удовлетворенности |
| Менее 0,19 | Низкий уровень удовлетворенности |

Далее суммарные показатели удовлетворенности, полученные по отделам сотрудников, вносятся в сводную таблицу индекса удовлетворенности (таблица 3).

Согласно результатам, занесенным в таблице 3, можно оценить не только средний индекс удовлетворенности по конкретному фактору, но и общий индекс удовлетворенности производственной ситуацией в конкретном отделе сотрудников.

Таблица 3. Сводные значения индексов удовлетворенности (фрагмент)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фактор | Коммерческий отдел | Отдел продаж | Бухгалтерия | Склад | Технические исполнители | Средний индекс по фактору |
| 1 | Содержание труда | 0,75 | 0,79 | 0,76 | 0,83 | 0,15 | 0,66 |
| 2 | Занимаемая должность | 0,68 | 0,56 | 0,66 | 0,74 | 0,4 | 0,61 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Отношения с непосредственным руководителем | 0,56 | 0,67 | 0,6 | 0,67 | 0,38 | 0,58 |
| 18 | Отношения с коллегами | 0,56 | 0,67 | 0,6 | 0,67 | 0,38 | 0,58 |
|  | Итого: | 0,74 | 0,65 | 0,76 | 0,73 | 0,43 | 0,64 |

Далее проводится ранжирование факторов степени удовлетворенности.

В таблице 4 факторы ранжированы по степени удовлетворенности сотрудников ЧТУП «Астомстрой» каждым из них.

Таблица 4. Ранжирование факторов по степени удовлетворенности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование фактора производственной удовлетворенности | Средний индекс |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Оплата проездных билетов | 0,83 |
| 2 | Организация и содержание корпоративного праздника | 0,83 |
| 3 | Подарки к Дню рождения | 0,82 |
| 4 | Подарки к Новому году | 0,82 |
| 5 | Организация Нового года | 0,75 |
| 6 | Оплата детских путевок | 0,71 |
| 7 | Программа «Здоровье» | 0,68 |
| 8 | Организация труда | 0,67 |
| 9 | Условия труда | 0,65 |
| 10 | Содержание информации на доске объявлений | 0,63 |
| 11 | Содержание труда | 0,62 |
| 12 | Занимаемая должность | 0,6 |
| 13 | Премия в течение года | 0,56 |
| 14 | Отношения с непосредственным руководителем | 0,56 |
| 15 | Отношения с коллегами | 0,56 |
| 16 | Премия за год | 0,54 |
| 17 | Премия к отпуску | 0,53 |
| 18 | Заработная плата | 0,24 |
| Общий индекс удовлетворенности по предприятию | 0,64 |

Эта процедура позволяет сгруппировать факторы производственной ситуации в зависимости от значения среднего индекса удовлетворенности. В таблице 4, серым цветом выделены показатели со средним и низким уровнем удовлетворенности, требующие улучшения.

Таким образом, в целях выявления причин неудовлетворенности трудом и заработной платой в ЧТУП «Астомстрой» мы применили метод удержания сотрудников и получили информацию для принятия решений.

По каждому фактору производственной ситуации, независимо от величины полученного среднего уровня удовлетворенности сотрудника работой, проводится анализ. Указываются возможные причины именно такого значения индекса удовлетворенности, даются рекомендации, как поддержать или повысить удовлетворенность сотрудников своим рабочим местом. Для этого дополнительно используются данные о средней заработной плате по городу, информация, полученная в результате собеседований, наблюдений и т. д.

В результате последовательного анализа всех факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудника работой и системой стимулирования труда, можно предложить следующие мероприятия:

1) разработать стандарт внутрифирменных наград (грамоты, значки, и т. п.), программу обучения специалистов, новые должностные инструкции с указанием целей, задач, требований и критериев оценки; дополнительно разработать Положение о премировании, основанное на качестве, производительности и прибыли предприятия, а также программу «Дети» (оплата детских путевок или оплата проезда к месту отдыха, страхование детей от несчастных случаев и т. д.);

2) пересмотреть среднюю заработную плату;

3) рассмотреть возможность дополнительного приобретения оборудования;

4) скорректировать программу «Здоровье» (компенсация стоимости лекарств для сотрудников, оплата санаторной путевки, стоматологическая помощь, доплата некурящим и т. д.), пакет социальных выплат и льгот;

5) составить план проведения корпоративных праздников, поздравлений, конкурсов на год и примерные программы их проведения.

Таким образом, говоря о преимуществах предлагаемого метода, можно отметить, что он достаточно прост, универсален, и больше подходит для небольших компаний. Он может также использоваться для контроля адаптации на предприятии новых сотрудников. В целом же, предлагаемая методика позволяет своевременно информировать руководство ЧТУП «Астомстрой», как об общем уровне удовлетворенности коллектива, так и об удовлетворенности работников отдельными производственными процессами, что очень важно для принятия адекватных решений по совершенствованию системы управления, выявлению причин конфликтов, уменьшению текучести кадров, разработке мер материального стимулирования.

Список использованных источников

1. Казаринова И.В. Социально-статистический анализ тенденций развития социальной структуры общества / И.В. Казаринова // Социальная структура и социальная стратификация. - М., 1992.
2. Социология. Основы общей теории; под ред. Мягкова А.Ю. - М.: Флинта, 2003.
3. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс: Учеб. пособие / Ж.Т. Тощенко. - М.: Прометей, 1994.
4. Фролов С.С. Социология. Учебник. Для высших учебных заведений. - М.: Наука, 1994.
5. Экономическая социология / И.К. Галко, Е.З. Ломоносов. - Мн.: Бел. Наука, 2001.