

7. Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70429494/#ixzz32nN1BQdO>
8. Скоролупова О. А. Качество дошкольного образования: концептуальные подходы к определению и оценке/ О. А. Скоролупова, Н. В. Федина// Дошкольное воспитание.- 2012.-№ 2.

УДК 005.95  
ББК У291.21

*Федулова Е.А.*

### **ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ**

**Аннотация:** В статье рассматриваются подходы к исследованию удовлетворенности трудом. Обоснована необходимость проведения менеджером регулярных исследований удовлетворенности персонала на основе современных зарубежных и отечественных методик. Описана модель профессиональной мотивации Фредерика Герцберга.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, мотиваторы

*Fedulova Evgenia A.*

### **STUDY OF THE PROBLEM OF JOB SATISFACTION**

**Annotation:** The article discusses approaches to the study of job satisfaction. The necessity of conducting regular research manager of employee satisfaction based on current foreign and domestic techniques. The model of professional motivation Frederick Herzberg.

**Keywords:** job satisfaction, motivators

Развитие человека неразрывно связано с возникновением и развитием труда, поскольку труд – это одна из жизненно важных функций человека. Традиционно труд рассматривается как добывание средств к существованию ценой «семи потов». И если труд не дает достаточных стимулов для удовлетворенности им, то может возникнуть чувство разочарованности жизнью вообще, которое дорого обходится как отдельному индивиду, так и обществу в целом.

Но именно она, удовлетворенность трудом, и является необходимым фактором эффективности работы, как отдельного человека, так и организации в целом. Так что вопрос об этом для руководителя очень важный.

Исследования в данной области показали, что удовлетворенность трудом является мощным стимулом саморазвития личности, когда труд занимает особенно значимую роль в общественной жизни индивида. Особенно важным в данном ключе становится вопрос о том, какие факторы оказывают влияние на формирование удовлетворенности трудом, поскольку их выявление и подробное описание позволит создать особые психологические условия, способствующие развитию удовлетворенности трудом.

Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом, отношения к труду, мотивации труда внесли западные ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др.

Российские исследования по теме удовлетворенности работой являются пока немногочисленными - В.А. Ядов и А.А. Кисель, Н.Я. Белова, А.Э. Левин, А.К. Мещеркин, К.Р. Хаава, Г.П. Бессокирная и др. И, к сожалению, уровень этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают полностью современным требованиям. Большинство исследований, посвященных проблеме отношения к труду, удовлетворенности трудом, текучести кадров у нас в стране выполнены по философским наукам и рассматривают удовлетворенность трудом как философскую категорию.

Ученые создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий. Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя. Многие модели и теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения об изучаемом феномене. Каждая из теорий и моделей подвергалась критике со стороны других ученых, и необходимо отметить, что эти теории и модели, созданные зарубежными учеными, - продукты другого общества, отражающие другие культурные стандарты и поэтому не всегда применимы в российских условиях [39, с. 187].

Широкий резонанс среди ученых и менеджеров вызвала теория удовлетворенности трудом - модель профессиональной мотивации, автора - Фредерика Герцберга (1959 г.), так называемая «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом.

При исследовании служащих, задавались два вопроса: «Можете ли Вы детально описать, когда Вы чувствуете себя на работе исключительно хорошо?» и «Можете ли Вы детально описать, когда Вы чувствуете себя на работе исключительно плохо?». В результате отчетливо выявились две группы факторов, явно не одинаково влияющие на мотивацию труда. Первую группу факторов Герцберг назвал факторами гигиены (гигиеническими факторами), вторую - мотиваторами. Термин «гигиена», если рассматривать его в медицинском значении – действует как предупреждение, предотвращение болезни, а не как лечение ее. К гигиеническим факторам относятся: отношения с коллегами, начальством и подчиненными; нравственный климат в организации; вознаграждение (в случае фиксированной зарплаты); способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места.

Сами по себе гигиенические факторы не вызывают удовлетворенности, но их ухудшение порождает неудовлетворенность трудом.

Вторую группу факторов составляют мотиваторы, которые непосредственно вызывают удовлетворенность трудом, высокий уровень мотивации и трудовых достижений. Они выступают стимуляторами эффективного труда. К ним относятся: достижение целей, признание, интересное содержание труда, самостоятельность (свой участок работы) и ответственность, профессионально-должностной рост, возможности личностной самореализации. Конечно, грани между отдельными

гигиеническими факторами и мотиваторами относительно, подвижны. Так, деньги в форме фиксированной зарплаты относятся к факторам гигиены, в то же время такой мотиватор, как должностной рост, также подразумевает повышение зарплаты. Для того чтобы не появилась неудовлетворенность трудом, достаточно наличия гигиенических факторов в обычном объеме, повышение же производительности труда достигается с помощью мотиваторов.

Обобщая результаты своих исследований, Герцберг сделал ряд выводов:

1. Отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом.
2. Наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены.
3. В обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается, как естественное и не оказывает мотивационного воздействия.
4. Позитивное максимальное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены [20, с. 211].

В научной литературе рассматривается множество различных подходов к оценке удовлетворенности трудом. Изучая отношения людей к благополучию в быту, социально-экономической системе, социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с личной жизнью, здоровьем, полноценным досугом.

Удовлетворенность трудом, отражая социальную сторону трудовой деятельности, связана с рядом таких важных экономических показателей работы трудовых коллективов, как использование рабочего времени, интенсивность и производительность труда, текучесть кадров, условия труда и др.

Существует прямая связь между размером заработной платы и уровнем удовлетворенности трудом, а также уровнем трудовой активности. Уровень общей удовлетворенности трудом в значительной степени определяется удовлетворенностью заработной платой. Помимо социально-экономических факторов, на удовлетворенность трудом действуют и другие факторы, в том числе демографические, географические, внешнеполитические [20, с. 215].

Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая.

Удовлетворенность работой положительно коррелирует с возрастом, производственным стажем, должностным уровнем и с удовлетворенностью оплатой труда. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается, происходит “шок при столкновении с реальностью”, так как дает знать о себе расхождение между идеалами и реалиями работы. По мере того как человек достигает определенных профессиональных высот, его

удовлетворенность увеличивается. Пик роста приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует так называемый “кризис середины карьеры”, который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. Затем уровень удовлетворенности несколько повышается и снова начинает падать, когда человек находится в предпенсионном возрасте [9, с. 463].

Очевидно, что менеджеров должна волновать удовлетворенность или неудовлетворенность их сотрудников работой в данной организации. Для исследования уровня удовлетворенности трудом можно предложить опросники: «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» - выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности и «Интегральная удовлетворенность трудом» - методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие: Интерес к работе; удовлетворенность достижениями в работе; удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; уровень притязаний к профессиональной деятельности; предпочтение выполняемой работы высокому заработку; удовлетворенность условиями труда; профессиональная ответственность; общая удовлетворенность трудом.

Менеджеру организации нужно помнить, что реорганизующее влияние условий труда на личность наблюдается в любой профессии, особенно для типа «человек-человек». Сбор данных поможет оказать помощь работникам в повышении их уровня удовлетворенности трудом и снижении агрессивности, так как работник, имеющий высокий уровень удовлетворенности трудом более успешен в своей профессиональной деятельности, способен более эффективно преодолевать профессиональные кризисы, справляться со стрессовыми ситуациями, открыт людям и миру. Хотя, надо отметить то, что удовлетворенность трудом у работников должна быть не максимальной, а оптимальной.

В заключении, опираясь на выводы Ф. Герцберга, который говорил, что при наличии у работников чувства неудовлетворенности менеджер должен обращать первостепенное внимание на факторы, вызывающие неудовлетворенность, нужно делать все возможное для того, чтобы эту неудовлетворенность устранить.

После того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности, менеджеру следует сконцентрировать внимание на приведение в действие мотивирующих факторов, обеспечивающих удовлетворенность трудом, и уже через них добиваться высоких результатов труда.

А так как удовлетворенность трудом является таким фактором, который может влиять на эффективность работы организации, то рассмотрение данного аспекта является достаточно перспективным.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бандюкова Т. С. Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность / Т. С. Бандюкова // WP3 — М. : ГУ - ВШЭ, 2004. - № 5. - 36с.

2. 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.
4. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.473-474
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 400 с.
6. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [Текст] / под ред.Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой. — СПб.: Питер, 2004. — 124 с.
7. Управление персоналом [Текст] / под ред.Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М.:ЮНИТИ, 2001. — 560 с.
8. Яхонтова, Е. С. Эффективные технологии управления персоналом /Е.С. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.
9. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2007. – 1200 с.
10. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. - М., 2005.
11. Голочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. - 479 с.
12. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.
13. Шкаратан О. И. Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости / О. И. Шкаратан // WP1. -М. : ГУ-ВШЭ, 2006.- № 3. - 68 с.

*УДК 371.1*

*ББК 4424.42*

*Широква В.В.*

## **К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ СОВРЕМЕННОГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Аннотация:** В данной статье рассматриваются проблемы школьного образования, качество российского образования и пути «к нашей новой школе». Раскрыто понятие «образование».

**Ключевые слова:** образование, качество образования, проблемы школьного образования.

*Shirokova Valeria V.*

## **THE ISSUE ON CONTEMPORARY ISSUES IN SCHOOL EDUCATION**

**Annotation:** This article discusses the problems of school education, the quality of Russian education and ways «to our new school. Discloses the concept of «education».

**Keywords:** education, quality of education, the problems of school education.

Право на образование является одним из основных и неотъемлемых конституционных прав граждан Российской Федерации. Образование в Российской Федерации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормами международного права. Закон «Об образовании в Российской Федерации» утверждает, что «под образованием