

И.Н.КОВАЛЬ директор ОКУ «Харьковский академический театр музыкальной комедии», Харьков,

В.А.БОЛОТОВА, канд. соц. наук., доцент, НТУ «ХПИ», Харьков.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА РАБОТОЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЕГО АДАПТИРОВАННОСТИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОТИВОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ (НА ПРИМЕРЕ ТЕАТРА МУЗЫКАЛЬНОЙ КОМЕДИИ)

В статье анализируются данные эмпирического исследования, посвященного проблемам мотивации, стимулирования и удовлетворенности работой персонала театра музыкальной комедии. Удовлетворенность разными аспектами работы рассматривается как индикатор реализованности мотивов в сфере труда.

У статті аналізуються дані емпіричного дослідження, присвяченого проблемам мотивації, стимулювання і задоволеності роботою персоналу театру музичної комедії. Задоволеність різними аспектами роботи розглядається як індикатор реалізованості мотивів у сфері праці.

Data of empiric research, devoted the problems of motivation, stimulation and satisfaction by work of personnel of theater of musical comedy is analysed in the article. Satisfaction of the different aspects of work is examined as an indicator of realized motives in the field of labour.

Удовлетворенность трудом – это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы. Удовлетворенность трудом определяют так же, как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. От удовлетворенности работой, совершенствования форм ее организации, гуманизации содержания зависит ее эффективность.

Следует отметить, что удовлетворенность трудом является важнейшим, но неоднозначным фактором эффективности. Несомненно, снижение удовлетворенности собственной работой отрицательно влияет на эффективность персонала, приводя к негативным последствиям в кадровом обеспечении: фактам текучести кадров, ухудшению трудовой дисциплины и т. д. С другой стороны, полностью удовлетворенный работник – плохой работник, у него отсутствует стремление к совершенствованию (профессиональному и личностному), снижается напряженность мотивационной энергии, ухудшается заинтересованность в результативности собственного труда. Таким образом, удовлетворенность трудом у работников должна быть не максимальной, а оптимальной. Для целей повышения эффективности труда определенный уровень неудовлетворенности у работников (особенно в области содержания работы) должен присутствовать.

Проблема удовлетворенности работой достаточно давно занимает одно из центральных мест в исследованиях социологов и психологов. В разное время ею занимались Асеев В.Г., Будякина М.П., Вершинина Т.Н., Горшков В.А., Замфир К., Ильясов Ф.Н., Киссель А.А., Лукашевич Н.П., Мильман В.Э., Попова И.М., Русалинова Л.А., Ядов В.А. и другие [1-9]. Но до сих пор исследование удовлетворенности не утратило своей актуальности. Это, прежде всего, связано с необходимостью изучения трудовых отношений в новых экономических условиях, постоянным изменением структуры ценностных ориентаций, трудовой мотивации. Интерес также представляет изучение отношения к работе в разных сферах деятельности, типах организаций, в зависимости от характера труда.

Одной из таких специфических организаций является театр. Деятельность персонала театра весьма разнопланова по своему содержанию, целям, характеру, что обуславливает сложность управленческого воздействия на персонал и, соответственно, необходимость налаживания обратной связи, мониторинга субъективных ощущений персонала от разных аспектов труда. В связи с этим предпринятая нами попытка исследования удовлетворенности работой сотрудников театра актуальна, имеет как теоретическое, так и практическое значение.

Удовлетворенность достаточно сложное понятие, которое многие исследователи (например, Вершинина Т.Н.) интерпретируют как функцию соответствия окружающей среды потребностям работника [2].

Удовлетворенность может рассматриваться в двух аспектах: узком – внутренняя психологическая реакция на конкретную трудовую ситуацию и в широком – как выражение адаптации личности (такое разделение делает, например Попова И.М.). Эту точку зрения поддерживает и Вершинина Т.Н., которая считает, что если рассмотреть человека не просто как элемент социального целого, а как некую автономную по отношению к нему сущность, то одним из важнейших аспектов отношения человека к социальной реальности становится социальная адаптация, тогда удовлетворенность выступает как мера адаптации индивида к этой реальности [2]. Мы также придерживаемся этой позиции и считаем удовлетворенность трудом одним из основных субъективных показателей адаптированности работника, степени реализованности его потребностей и мотивов, оптимальности выбранных методов управления персоналом.

Изучение степени удовлетворенности различными аспектами работы в театре музыкальной комедии было осуществлено в рамках эмпирического исследования, проводимого социологами Национального технического университета «ХПИ» и дирекцией харьковского театра музыкальной комедии в 2010-2011 гг. В связи с малой численностью персонала театра был использован сплошной опрос (анкетирование 153 человек), в ходе которого респондентам предлагалось по пятибалльной шкале оценить удовлетворенность различными аспектами их трудовой деятельности, а также профессией и местом работы в целом. Контрольными вопросами были вероятность осуществления повторного выбора данного места работы и профессии, а также отношение к аналогичному выбору своих детей.

По данным исследования сотрудники театра в целом наиболее удовлетворены отношением с непосредственным руководителем – 87%; коллегами по отделу (цеху) – 83%; сотрудниками других отделов (цехов) – 82%; возможностью общаться с разными людьми – 77%; режимом работы – 77%; отношениями с дирекцией театра – 74%; степенью уважения со стороны окружающих к ним как работникам театра – 71%. Таким образом, наибольшее удовлетворение вызывает социально-психологический климат и разные виды взаимодействия.

Меньшее число респондентов удовлетворено возможностью самореализации, творчества и престижности работы. Удовлетворенность возможностью делать для общества нужное и важное дело отметило 65%; проявить творчество – 59%; разнообразием работы – 58%; ее престижностью – 55%. Полученные данные, с одной стороны, говорят о желании определенной части сотрудников двигаться вперед в творческом плане, с другой косвенно свидетельствуют о нереализованности представителей творческих профессий, их непризнанности в обществе. И, наконец, наименьшую удовлетворенность отметили санитарно-гигиеническими условиями – 41% и размером заработной платы – 29%.

Понятно, что в сложных социально-экономических условиях, сложившихся в нашей стране, не приходится рассчитывать на повышение заработной платы работникам культуры в целом и сотрудникам театра музыкальной комедии в частности, но по-видимому необходимо задуматься о налаживании системы премий, бонусов, для того чтобы повысить значение показателя удовлетворенности по этому аспекту труда. К тому же, выплата премий и соответ-

венно повышение оплаты труда может одновременно выполнить две функции, первое, как уже было сказано, повысить уровень удовлетворенности своим трудом, второе, быть стимулом повышения эффективности работы (74% опрошенных отметили именно этот стимул в качестве наиболее действенного).

В целом, удовлетворены своей профессией 72% респондентов, местом работы – 57%. Эти данные подтверждаются косвенными показателями: повторный выбор профессии и работы осуществило бы 47%; выбрали бы ту же профессию, но место работы поменяли – 27%; выбрали бы другую профессию, но место работы не поменяли – 8% и поменяли бы и профессию, и место работы – 14%. Положительно восприняли бы работу своих детей в театральной сфере 40%. Таким образом, потенциальная текучесть кадров составляет 40-50%.

Факторный анализ удовлетворенности разными аспектами трудовой деятельности позволил выяснить ее структуру. Выделенные факторы показывают связь между разными аспектами работы в восприятии респондентов. Понимая эту связь можно обозначить основные направления управленческого воздействия с целью повышения удовлетворенности персоналом работой в театре.

Следует отметить, что такие стороны работы, как размер заработной платы, режим работы, санитарно-гигиенические условия труда и возможность сделать карьеру не связаны друг с другом и с остальными сторонами работы в сознании респондентов. Следовательно, изменения в уровне удовлетворенности одним из этих аспектов, автоматически не повлечет за собой изменений в уровне удовлетворенности другим.

Оставшиеся переменные вошли в построенную нами модели, которая состоит из четырех главных компонент (факторов), объясняющих 54,6 % общей дисперсии. Каждый из факторов включает в себя переменные с наибольшей факторной нагрузкой (см. табл. 1).

Первый фактор, который описывает 35,2% общей вариации всех переменных имеет высокие корреляции с удовлетворенностью разнообразием работы, возможностью реализовать свои способности и проявить творчество. Можно сказать, что этот фактор – характеристика людей, ориентирующихся на саморазвитие и самовыражение. Именно этот фактор доминирует среди персонала театра.

Второй фактор (8,2% дисперсии) включил в себя отношения с коллегами по цеху, сотрудниками других цехов, возможность общаться с разными людьми, степенью уважения со стороны окружающих как к работнику театра. Иными словами – это ориентация на хороший социально-психологический климат.

Третий (6,3%) – объединивший уважение со стороны окружающих как к работнику театра и престижность работы, представляет собой стремление к славе и известности.

И, наконец, четвертый фактор (4,9%) объясняется важностью отношений с непосредственным руководителем и дирекцией театра.

Таблица 1 – Факторная модель разных аспектов труда в плане удовлетворенности ими

| | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 | Фактор 4 |
|---|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 Режимом работы | 0,25 | -0,12 | -0,12 | -0,18 |
| 2 Размером заработной платы | 0,04 | 0,03 | -0,09 | -0,13 |
| 3 Разнообразием работы | 0,66 | -0,24 | -0,10 | -0,01 |
| 4 Возможностью реализовать свои способности | 0,69 | -0,05 | -0,44 | -0,08 |
| 5 Возможностью проявить творчество | 0,88 | -0,18 | 0,01 | 0,08 |
| 6 Отношениями с дирекцией театра | -0,06 | -0,27 | -0,07 | -0,64 |
| 7 Отношением с непосредственным руководителем | 0,20 | -0,26 | -0,04 | -0,83 |
| 8 Отношениями с коллегами по отделу (цеху) | 0,06 | -0,78 | -0,12 | -0,12 |
| 9 Отношениями с сотрудниками других отделов (цехов) | 0,12 | -0,77 | 0,01 | -0,29 |
| 10 Возможностью общаться с разными людьми | 0,15 | -0,81 | -0,06 | -0,01 |
| 11 Степенью уважения со стороны окружающих к Вам как к работнику театра | 0,32 | -0,59 | -0,51 | -0,05 |
| 12 Мерой престижности работы | 0,20 | -0,23 | -0,78 | -0,05 |

Сравнение сотрудников с разным стажем работы показало, что в наибольшей мере удовлетворены работой в театре в целом работники со стажем более 20 лет. Они же в наименьшей мере довольны санитарно-гигиеническими условиями труда. Разнообразие работы в наибольшей мере устраивает персонал со стажем работы от 10 до 20 лет. А вот молодые сотрудники (до 5 лет работы и возрастом до 25 лет) отметили наименьшую степень удовлетворенности отношениями с сотрудниками других отделов. Последнее может свидетельствовать о трудностях в процессе организационной адаптации.

Анализ разных возрастных групп свидетельствует о наименьшей степени удовлетворенности работой в театральной сфере сотрудников 40-49 лет (об этом свидетельствует нежелание 70% этой возрастной группы видеть своих де-

тей сотрудниками театров). Что касается удовлетворенности работой непосредственно в театре музыкальной комедии, то наибольшую неудовлетворенность высказывают сотрудники до 30 лет (удовлетворены только 13%). Эта же категория работников ниже остальных оценивает престижность своей работы и уважение со стороны окружающих. Возможно именно этот факт и обуславливает неудовлетворенность работой в театре. Подобные данные могут объясняться не только несоответствием реальности устремлениям и амбициям молодежи, но и завышенностью этих амбиций, свойственной молодому возрасту.

Относительно других сторон работы в театре, то режим работы в наименьшей мере устраивает 25-30-летних работников, возможность продвинуться по карьерной лестнице – 30-49-летних, санитарно-гигиенические условия работы – сотрудников старше 40 лет.

Опрос также показал отсутствие отличий в удовлетворенности разными аспектами работы у мужчин и женщин, а также у работников, занимающих руководящие и неруководящие должности.

Сравнительный анализ результатов опроса персонала разных отделов театра свидетельствует, что именно место работы определяет специфику ощущений от профессиональной деятельности, меру удовлетворенности ею. Изучение последнего позволяет выявить проблемные места в системе управления персоналом, наметить направления возможных действий для повышения эффективности работы, снижения текучести кадров (см. табл. 2).

Согласно полученным данным, наиболее удовлетворенной группой всеми сторонами работы в театре по сравнению с другими отделами является администрация театра. Это не удивительно, поскольку именно она осуществляет руководство и принимает управленческие решения.

Относительно высокий уровень удовлетворенности также продемонстрировали работники бухгалтерии, отдела кадров, канцелярии, инженер по ОП и ТБ, юристконсульт, хозяйственный и технический цеха, пожарная служба. Юристконсульт, бухгалтерия и отдел кадров в наибольшей мере удовлетворены своей зарплатой (это единственная группа отделов, у которых индекс удовлетворенности зарплатой положительный).

Сотрудники хозяйственного и технического цехов, пожарной службы при низкой удовлетворенности своей профессией высказывают высокую удовлетворенность работой в именно в этом театре.

Для работников склада, реквизиторской, костюмерного, пошивочного, декорационного монтажного, электроосветительного цехов проблемным аспектом работе в театре является зарплата. Также они относительно низко оценивают свою возможность участвовать в управлении театром, но все же выше чем артисты и отдел по организации зрителя. Сотрудники последнего также недовольны разнообразием работы, возможностью реализовать свои способности, профессией в целом.

Артисты больше других сотрудников театра выразили недовольство зарплатой, санитарно-гигиеническими условиями труда, разнообразием работы, возможностью участвовать в управлении театром, отношениями с сотрудниками других отделов, а также возможностью иметь интересные гастроли. Вероятно они ощущают свою центральную роль и считают, что могли бы иметь большее, имея референтной группой известных артистов и звезд шоу-бизнеса.

Таблица 2 – Индекс удовлетворенности разными аспектами работы персоналом основных отделов театра (изменяющийся от -1 «полностью неудовлетворен» до +1 «полностью удовлетворен»)

| Аспекты работы | Отделы | | | | | |
|--|----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|--|--|
| | Администрация театра | Бухгалтерия, отдел кадров, канцелярия | Отдел по организации зрителя, касса | Труппа, оркестр, хор, балет | Склад, реквизиторская, костюмерный, пошивочный, декорационный монтажный, электроосветительный цеха | Хозяйственный, технический цеха, пожарно-охранная служба |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Размер зарплаты | -0,32 | +0,06 | -0,16 | -0,56 | -0,57 | -0,43 |
| Санитарно-гигиенические условия труда | -0,15 | +0,22 | -0,17 | -0,5 | +0,02 | +0,13 |
| Разнообразие работы | +0,7 | +0,33 | 0 | +0,19 | +0,67 | +0,5 |
| Возможность участвовать в управлении театром | +0,5 | +0,22 | -0,1 | -0,1 | +0,13 | +0,38 |

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Возможность реализовать свои способности | +0,6 | +0,44 | -0,16 | +0,22 | +0,35 | +0,19 |
| Отношения с сотрудниками других отделов | +0,59 | +0,61 | +0,75 | +0,48 | +0,6 | +0,83 |
| Возможность общаться с разными людьми | +0,6 | +0,78 | +0,75 | +0,36 | +0,67 | +0,9 |
| Удовлетворенность профессией в целом | +0,9 | +0,72 | +0,17 | +0,52 | +0,45 | +0,22 |
| Удовлетворенность работой в театре | +0,7 | +0,78 | +0,25 | +0,27 | +0,43 | +0,39 |

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, в работе получило дальнейшее развитие позиция, согласно которой удовлетворенность трудом является одним из основных субъективных показателей адаптированности работника, степени реализованности его потребностей и мотивов, оптимальности выбранных методов управления персоналом.

Впервые было проведено эмпирическое исследование персонала театра, которое выявило основными аспектами труда, важные для удовлетворенности персоналом театра своей работой. Ими являются (по уменьшению значимости): возможность саморазвития и самовыражения; хороший социально-психологический климат; размер заработной платы; возможность прославиться и получить известность; режим работы; отношения с начальством; перспективы карьерного роста.

Результаты опроса показали, что особое внимание необходимо уделять адаптации (особенно социально-психологической) молодых специалистов до 30 лет с небольшим стажем работы в театре.

Доказано, что наибольшей проблемой с точки зрения персонала театра являются санитарно-гигиенические условия труда и материальное обеспечение. И если улучшение последнего в современной экономической ситуации маловероятно, то улучшение санитарно-гигиенических условий представляется весьма реальным.

Наименьшая удовлетворенность разными аспектами работы в театре по сравнению с другими отделами присуща труппе, вокалистам, хору и балету. Артисты являются основой любого театра – они это осознают и выдвигают к условиям работы в театре наибольшие требования. С другой стороны, они удовлетворены своей профессией и вряд ли ее поменяют, даже при перспективе лучших условий и зарплаты. А если учесть приблизительно одинаковые условия работы во всех театрах и ограниченные возможности места работы, то вероятность текучести кадров в этих цехах уменьшается. Однако ощущение недовольства будет сказываться на общей атмосфере в коллективе, приводить к напряженности. Поэтому именно в отношении к этим работникам необходима разработка особых управленческих методов, возможно совместное обсуждение проблем и поиск решений, удовлетворяющих все стороны.

Список литературы: 1. Будякина М.П., Русалинова Л.А. Некоторые вопросы адаптации новичков на производстве // Человек и общество. – Л.: ЛГУ, 1971. – С. 19-25. 2. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. – Новосибирск: Наука Сиб. отд-ние, 1986. – 164 с. 3. Горшков В.А. Человек и его профессия. Опыт конкретного социально-психологического исследования. – Йошкар-Ола: Маркнигоиздат, 1969. – 96 с. 4. Дворецкая Г.В., Махнарьлова В.П. Социология труда. – К.: Вища школа. – 1990. – 352 с. 5. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога: Пер. с рум. – М.: Политиздат. – 1983. – 142 с. 6. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом. – Ашхабат: Ылым. – 1988. – 99 с. 7. Лукашевич Н.П. Молодежь и труд: проблемы производственной адаптации. – Х.: Вища школа. Изд-во при Харьк. гос. ун-те. – 1987. – 183 с. 8. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: соц.-экон. аспекты. – М.: Наука. – 1993. – 111 с. 9. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социол. исслед. – 1974. – №1. – С. 79-85.

Надійшла до редколегії 02.10.2011

УДК 621:33 (477)

А.С. КРАТЧЕНКО, студентка, НТУ «ХП», Харків

АНАЛІЗ ГАЛУЗЕЙ МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЗАГРОЗ ЇХ РОЗВИТКУ

У статті пропонується аналіз сучасного стану машинобудування України. Визначені тенденції розвитку ключових галузей машинобудування. Розглянуто основні загрози та виявлені перспективи розвитку машинобудівних галузей.

В статье предлагается анализ современного состояния машиностроения Украины. Определены тенденции развития ключевых отраслей машиностроения. Рассмотрены основные угрозы и выявлены перспективы развития машиностроительных отраслей.

The analysis of the modern state of machine-building industry of Ukraine is offered in the article. Development trends of key machine-building industries are certain. Basic threats are considered and prospects of development of machine-building industries are found out.