

УДК 331.108.2

**ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ**

Чекалдин А.М.*к.э.н., доцент,**Вятская государственная сельскохозяйственная академия,**Киров, Россия***Аннотация**

Статья содержит результаты исследования удовлетворённости трудом работников металлургического предприятия. Показаны виды деятельности, специфика производства, финансовые результаты. Проводится опрос персонала организации в форме анкетирования. По итогам анализа выявлены факторы, вызывающие напряжение в трудовом коллективе, и факторы, удовлетворяющие работников организации.

Ключевые слова: металлургическое производство, трудовая деятельность, организационная культура, анкетирование персонала, удовлетворённость трудом.

**EVALUATION OF THE EMPLOYMENT OF A PERSONNEL
OF THE ORGANIZATION**

Chekaldin A.M.*PhD, Associate Professor**Vyatka State Agricultural Academy**Kirov, Russia***Annotation**

The article contains the results of a study of job satisfaction of employees of a metallurgical enterprise. Shows the activities, production specifics, financial results. A sur-

vey of the organization's personnel in the form of a survey. According to the results of the analysis, factors that cause tension in the work team and factors that satisfy the employees of the organization were identified.

Keywords: metallurgical production, labor activity, organizational culture, personnel surveys, job satisfaction.

ОАО «Кировский завод по обработке цветных металлов» («КЗ ОЦМ») входит в состав Уральской горно-металлургической компании. Это одно из самых современных предприятий в отечественной металлообработке. За более чем полувековую историю развития предприятие накопило богатый опыт производства плоского и круглого проката из меди и медных сплавов. Предприятие отличается широким ассортиментом продукции (это слитки, плиты, листы, ленты, полосы, аноды, профили, прутки, проволока, шины), которая используется в автомобилестроении, машиностроении, электротехнической и электронной промышленности, чёрной металлургии, энергетике и других отраслях экономики. Предприятие выпускает продукцию повышенной степени готовности. Деятельность характеризуется универсальностью производственных процессов.

Цветной металл составляет основу машиностроения. Выпуск автомобилей, компьютеров, бытовой техники невозможен без медной и латунной ленты, которую изготавливают на заводе. Кроме того, предприятие располагает уникальными технологиями и оборудованием для производства товаров народного потребления. Одним из направлений деятельности выступает изготовление мебельной фурнитуры, а также деталей для изделий светотехники [6].

Сырьевые потоки идут на завод из Уральской горно-металлургической компании, поскольку в неё входят и предприятия добывающей промышленности. Самые крупные потребители готовой продукции – автопромышленные и радиаторные предприятия. Большой объём цветного проката (до 15%) завод поставляет на монетные дворы для чеканки монет.

Основную часть экспорта занимает металлопрокат для машиностроительной отрасли – прутки различных диаметров. Продолжается освоение рынка кровельной меди, так как спрос на эту продукцию постоянно растёт. Продукция предприятия имеет конкурентные преимущества на внешнем рынке, не уступая зарубежным аналогам по качеству и выигрывая у них по цене благодаря умеренной стоимости электроэнергии, гарантированным сырьевым ресурсам, техническому перевооружению производства.

ОАО «КЗ ОЦМ» является открытой социально-экономической системой, что подразумевает взаимодействие с внешней средой. Предприятие обладает механистической структурой, для которой характерно использование формальных правил и процедур, централизованное принятие решений, чётко установленная ответственность и рациональное разделение труда.

По взаимодействию подразделений в ОАО «КЗ ОЦМ» действует линейно-функциональная структура. Она оптимальна для завода, поскольку на нём функционирует пять цехов, в которых выпускается однородная продукция. Организационная структура предприятия является трёхступенчатой цеховой. Производственные цеха выполняют весь комплекс работ по изготовлению продукции. В ОАО «КЗ ОЦМ» образовано Управление контроля качества продукции во главе с заместителем генерального директора по качеству. В его подчинении работают начальники службы менеджмента качества и службы технического контроля.

По итогам работы предприятия в 2016 году было получено выручки на сумму 7656 млн. руб., что на 16,4% выше уровня 2011 года. За период исследования объём продаж увеличивается опережающими темпами по сравнению с ростом себестоимости продукции, которая в 2016 году составила 7360 млн. руб., что на 7% больше, чем в 2015 году. В результате из отчёта компании следует, что прибыль до налогообложения в 2016 году составила 166,4 млн. руб. и в 1,57 раза превзошла значение показателя за аналогичный период прошлого

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

года. Размер чистой прибыли в 2016 году достиг 129,5 млн. руб., в 1,6 раза превысив уровень 2015 года и в 6,1 раза – значение показателя в 2011 году [7].

Состояние организационной культуры на предприятии во многом характеризуется уровнем удовлетворённости трудом. Для понимания того, что именно определяет сегодняшнее восприятие, мышление и мотивацию работников, целесообразно оценить отношение персонала к различным параметрам деятельности. С целью исследования нами проведён социологический опрос персонала ОАО «КЗ ОЦМ» в форме анкетирования. Бланк анкеты содержит 19 вопросов, касающихся отношений в коллективе, условий труда, жилищных условий, значимых характеристик работы, действующих корпоративных программ, трудовых соревнований, деятельности Совета молодёжи, информированности персонала. В исследовании приняли участие работники всех подразделений предприятия. Было опрошено 125 человек всех должностных статусов и возрастных категорий. Из них 75% мужчин и 25% женщин со стажем работы не менее пяти лет. Анкеты сотрудникам выдавались лично или распространялись по электронной почте [1, 4].

По результатам анкетирования, преобладающая часть опрошенных работников (65,5%) считает, что за прошедший год отношения в коллективе не изменились; 24,2% респондентов считают, что отношения изменились в лучшую сторону; 10,3% участников опроса отметили изменения в худшую сторону. Основными аспектами деятельности, вызывающими напряжение в трудовом коллективе, являются: недостаточная заработная плата – 82,7%; плохое состояние оборудования – 62,2%; неудовлетворённость нематериальным стимулированием – 36,8%. Среди факторов, удовлетворяющих персонал организации, выделяются: отношения с коллегами – 86,2%; режим работы – 80,6%; отношения с непосредственным руководителем – 74,3%; самостоятельность в работе – 72,7%; соответствие работы способностям – 66,4%; стиль управления непосредственного руководителя – 62,2%; профессионализм руководителя под-

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

разделения – 62,1%; график отпусков – 59,8%; социальные гарантии – 47,7%; информированность о состоянии дел на предприятии – 46,0% [5].

В качестве наиболее важных характеристик работы были названы следующие стороны профессиональной деятельности: высокая заработная плата, положительный микроклимат в коллективе, благоприятные условия труда, обеспеченность современным оборудованием, возможность профессионального роста. Довольно высокий процент опрошенных отметили, что за последнее время на предприятии произошли улучшения в организации общественного питания – 36,3%, в отношениях сотрудников между собой – 22,3%, в механизме оплаты труда – 23,5%.

Вместе с тем, по мнению 23,9% участников опроса, проблема совершенствования системы оплаты труда и премирования является наиболее острой на предприятии. Следующими по значимости выступают проблемы обеспеченности жильём – 13,1%, заботы администрации о нуждах людей – 11,5%, состояния здоровья работников – 10,0%. Немаловажным фактором удовлетворённости работой является также реализация действующих на предприятии корпоративных программ, степень участия персонала в которых составляет: по программе «УГМК – Перспектива» – 73,5%, по программе «Урал – Рецепт» – 62,2%, по программе «Спорт» – 53,5%, по программе «Культурно-массовые мероприятия» – 51,0% [5].

Большинство респондентов выразили положительное мнение о трудовом соперничестве (57,1%); однако работники предприятия отмечают среднюю объективность в подведении итогов соревнований (79,1%). Наиболее распространёнными суждениями являются следующие высказывания: победители – лучшие работники (так считают 37,0% опрошенных); победитель – тот, кому симпатизирует руководитель (26,8%); мало призовых мест в соревнованиях (21,4%). Большая часть опрошенных сотрудников (35,8%) отмечают, что перспектива их профессионального роста на предприятии отсутствует; 30,6% респондентов.

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

спондентов определяют перспективу карьеры как посредственную; и лишь 9,7% участников опроса видят очень хорошую перспективу своего развития в организации. Основным источником получения информации о состоянии дел на предприятии является заводская газета (для 35,8% работников); разговоры с коллегами (28,3%); информационные стенды (18,6%).

В целом результаты проведённого исследования свидетельствуют о том, что в ОАО «КЗ ОЦМ» наблюдается достаточно высокий уровень сплочённости коллектива; отношения между работниками носят не только формальный характер; общность мнений, традиций и настроений оказывает влияние и на единство в практической деятельности. Сотрудничество и взаимопомощь формируют более комфортную атмосферу, чем недоброжелательные отношения, выражающиеся в ссорах и конфликтах. Однако на предприятии присутствует и некоторая неудовлетворённость сотрудников заработной платой и перспективами служебного роста, что не позволяет назвать морально-психологический климат полностью благоприятным [2, 3].

Библиографический список:

1. Бажин А.С. Удовлетворённость трудом как элемент кадровой политики организации / А.С. Бажин // Управление корпоративной культурой. – 2016. – №1. – С. 48-53.
2. Богатырева О.Н. Удовлетворённость трудом как характеристика состояния персонала / О.Н. Богатырева // Социально-гуманитарный вестник юга России. – 2012. – №5 (25). – С. 90-93.
3. Ловчева М. Удовлетворённость трудом как индикатор корпоративной социальной политики / М. Ловчева // Кадровик. – 2010. – №2-2. – С. 12-19.
4. Медведева Л. Удовлетворённость работников трудом как фактор повышения эффективности производства / Л. Медведева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2008. – №1 (13). – С. 37-45.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

5. Полхова А.В. Выявление факторов, влияющих на удовлетворённость труда персонала / А.В. Полхова, Т.Е. Одаренко // Таврический научный обозреватель. – 2016. – №11-1 (16). – С. 269-271.
6. Чекалдин А.М. Анализ элементов объективной организационной культуры предприятия / А.М. Чекалдин // Современный ученый. – 2017. – №5. – С. 202-205.
7. Чекалдин А.М. Модель комплексной оценки деятельности организации / А.М. Чекалдин // Инновационное развитие. – 2018. – №2 (19). – С. 63-64.

Оригинальность 95%