

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА РАБОТОЙ КАК СПОСОБ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Терелецкова

А. Б. Назарова

*Кандидат социологических наук,
доцент,
студент,
Башкирский государственный
университет,
г. Уфа,
Республика Башкортостан,
Россия*

Summary. The article is devoted to the actual problem of improving the personnel policy of the enterprise. Personnel satisfaction with work is one of the key factors in increasing the efficiency of employees, since only with the proper level of motivation, personnel productivity reaches a high level. The goal of HR policy is to maintain an optimal level of employee satisfaction.

Keywords: job satisfaction; satisfaction research; personnel policy; questioning; survey; motivation; recruitment and selection of personnel; adaptation; mentoring.

Развитие и функционирование каждой организации происходит благодаря работе персонала. Впрочем, всегда нужно иметь в виду, что основной проблемой в процессе кадровой работы любого предприятия является низкая эффективность труда. В качестве меры оценки труда, которая определяется итоговыми показателями трудовой деятельности, отражающими результат, выступает результативность выполненной работы. Общеизвестно, что результативность труда персонала снижается, если не достигнут требуемый уровень удовлетворённости трудом [3]. Удовлетворенность работника трудом выражается в эмоциональной оценке своей трудовой деятельности, организации труда на предприятии, внешних условий и т.д. Можно выделить следующие критерии удовлетворенности трудом: показатель соответствия индивидуальных интересов и склонностей человека относительно профиля работы; действенность системы материальных вознаграждений, система нематериальной мотивации, психологический климат в коллективе, межличностные отношения работников в процессе трудовой деятельности, условия труда, от степени комфортности которых напрямую зависит удовлетворенность трудом и эффективность трудового процесса, и т.д.

Перечисленные выше элементы входят в состав кадровой политики организации. Первостепенным направлением кадровой работы является кадровая политика. Она представляет собой совокупность принципов, методов и форм работы организационного механизма. Данный механизм направлен на:

- выработку целей и задач для сохранения, укрепления и развития кадрового потенциала организации,
- создание трудового коллектива, имеющего высокую квалификацию и уровень производительности труда, а также отличающегося способностью оперативно реагировать на постоянно меняющиеся рыночные требования, с учетом стратегии развития предприятия [2].

К элементам, входящим в состав кадровой политики, относятся: поиск персонала, его отбор и найм, а также адаптация, обучение, мотивация, организация труда, планирование карьеры и т.д.

Мотивация – главный фактор кадровой политики. При ее формировании следует учитывать интересы всех групп персонала. Для поддержания устойчиво высокого уровня удовлетворённости кадров руководству организации следует уделять особое внимание материальной и нематериальной трудовой мотивации. Грамотно сформулированная кадровая политика предназначена наиболее оптимальным образом реализовать трудовой потенциал кадров с учетом целей организации, при условии максимального удовлетворения работой. Ежегодно необходимо проводить исследование уровня удовлетворенности мотивацией, по результатам которого должны быть предложены новые методы совершенствования мотивационного процесса. В зависимости от социально-психологического климата в коллективе наиболее рационально проводить исследование в виде анонимного или открытого анкетирования, либо опроса.

Не менее значимым элементом кадровой политики в данной области является квалифицированный подбор и формирование слаженного кадрового состава. Производя подбор кадрового состава важно учитывать следующие факторы: специфику деятельности предприятия, социально-психологические и возрастные особенности работников, а также степень профессионального самоопределения кандидатов. Профессиональное самоопределение – это в первую очередь процесс самостоятельного анализа работником своих профессионально-психологических возможностей, соответствующих содержанию работы и выдвигаемых к ней требованиям. Также профессиональное самоопределение подразумевает наполнение смыслом выполняемой работы в различных социально-экономических ситуациях. В связи с этим возникает необходимость с особой детальностью и скрупулезностью проводить анализ данных кандидатов на должность.

Также одним из наиболее существенных факторов влияния на удовлетворенность персонала работой является адаптация работников. Необходимо еще на начальном этапе выстроить многоступенчатую систему адаптации, чтобы включение нового работника в организацию имело максимальную эффективность. Разнообразные формы процесса адаптации следует включать в подобную систему при ее создании. К ним относятся: социальная адаптация к нормам и ценностям, сложившимся в организации; производственная адаптация к существующим на предприятии нормам труда; профессиональная адаптация по освоению знаний, навыков, и фор-

мированию компетенций; психофизиологическая адаптация к условиям труда; социально-психологическая адаптация к трудовому коллективу; организационная адаптация к должности и обязанностям; экономическая адаптация к уровню оплаты труда и времени ее выплаты. Внедрение механизма наставничества благоприятно влияет на процесс адаптации. Это способно помочь с одной стороны новым сотрудникам, а с другой и работникам, у которых есть необходимость приобретения навыков руководства. В такой ситуации проведение исследования удовлетворенности сотрудников актуально и для новых работников, вступающих в должность, и для уже существующих на предприятии кадров [1]. «Эффективность системы управления персоналом характеризуется и социальным аспектом, который заключается в степени удовлетворенности трудом персонала» [4, с. 191].

Таким образом, в результате проделанной работы можно считать, что одной из значимых функций кадровой политики организации является удовлетворенность персонала. Достигнуть этого возможно при проведении исследований удовлетворенности кадров на каждом этапе кадровой политики.

Библиографический список

1. Агакеримова Ф. Т. Кадровая политика как фактор удовлетворенности трудом персонала // Экономика, управление, финансы – Краснодар: Новация, 2017. – С. 76-78. – URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/220/11836/> (дата обращения: 25.05.2021).
2. Кончатова Я. А. Управление карьерой как инструмент мотивации персонала // Молодой ученый. – 2017. – №5. – С. 180-183. – URL <https://moluch.ru/archive/139/39229/> (дата обращения: 25.05.2021).
3. Логинова О. Г., Федорева А. О. Социальная среда и удовлетворенность трудом: сравнение отечественного и зарубежного опыта // Молодой ученый. — 2017. – № 3. – С. 355-358. – URL <https://moluch.ru/archive/137/38441/> (дата обращения: 25.05.2021).
4. Терелецкова Е.В., Яхина Э.Т. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации // Международный научный журнал «Экономика и бизнес: теория и практика». – Новосибирск, 2021, номер 4-2 (74). – С. 190-193. DOI:10.24412/2411-0450-2021-4-2-190-193

СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

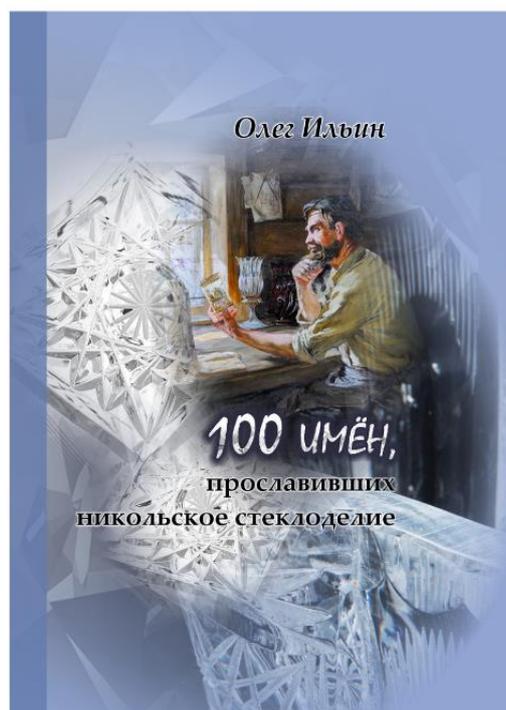
**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору