

Організаційні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу

Л.Г. Петрова
здобувач кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник:

І.В. Сингаївська
кандидат психологічних
наук, доцент,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто проблему впливу організаційних чинників на формування задоволеності професійною діяльністю. Експериментальним шляхом визначено рівень таких чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу різних організацій.

В статье рассмотрена проблема влияния организационных факторов на формирование удовлетворенности профессиональной деятельностью. Экспериментальным путем определен уровень таких факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью менеджеров по персоналу различных организаций.

This paper addresses the problem of the influence of organizational factors on the formation of professional activity satisfaction profession. There has been experimentally determined the level of satisfaction with occupational factors of HR managers of different organizations.

Ключові слова: задоволеність професійною діяльністю, трудова поведінка, успішність праці, менеджер з персоналу.

Постановка проблеми

Згідно з концепцією управління людськими ресурсами, що отримала розвиток у кінці ХХ ст., ключовим ресурсом виробництва й управління в сучасному менеджменті визнаються працівники. Зміна акцентів у кадровій роботі означає її зростаючу індивідуалізацію та орієнтацію на прогноз особистих трудових досягнень і задоволеність професійною діяльністю. Планування кар'єри відповідно до особистісних якостей працівників стає дієвим інструментом роботи з персоналом. Ринок праці збільшується, працюючі професіонали отримали на ньому велику свободу та можливість вибору, у зв'язку з цим роботодавці особливо орієнтовані підтримувати лояльність і задоволеність професійною діяльністю своїх працівників.

Одними з основних завдань, що постають перед організаційними психологами, є визначення причин задоволеності та незадоволеності працівників організації своєю професійною діяльністю, процес розроблення конкретних заходів і рішень щодо покращення продуктивності праці

персоналу організації. Інтерес до проблеми задоволеності професійною діяльністю пояснюється тим, що в середньому у працюючої людини її трудова діяльність займає 30% часу на добу, причому в цей час вона активна та немає іншої сфери діяльності, яка була б схожою за енергетичними та інтелектуальними витратами.

Актуальність проблеми визначається самою природою соціально-психологічних організаційних відносин і необхідністю формування та розвитку у людини позитивного ставлення до професійної діяльності. Головне питання полягає в тому – наскільки менеджери з персоналу задоволені або незадоволені своєю професійною діяльністю, від чого ця задоволеність або незадоволеність залежить, які її передумови закладені в самій природі менеджера з персоналу та якою мірою вона залежить від особливостей професійної діяльності загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблема задоволеності професійною діяльністю займає практично головне міс-

це в житті кожної працездатної людини. Цьому питанню приділяли велику увагу соціологи та психологи, створюючи різні теорії, концепції, моделі та виробляли практичні рекомендації щодо використання своїх розробок. Великий внесок у вивчення задоволеності професійною діяльністю зробили такі вчені, як А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, а також російські соціологи З.Т. Голенкова, А.Г. Здравомислов, В.С. Магун, В.А. Мансуров, Е.Ф. Молевич, В.Д.Патрушев, Ж.Т. Тощенко. На сьогодні в межах психології праці накопичено величезний масив даних, що пов'язані з проблемою задоволеності професійною діяльністю.

Зокрема, В.О. Ядов вважає, що ставлення до праці розглядається в таких поняттях: «ставлення до праці, як до цінності», «ставлення до професії, як до окремого виду праці», «ставлення до праці в конкретних умовах», оскільки ставлення до праці – це сфера ціннісних орієнтацій особистості [1].

Загальна задоволеність працівника своєю професійною діяльністю також складається з багатьох видів задоволеності. Як вважає О.С. Чугунова, інтерес до спеціальності в момент професійного самовизначення, оцінка спеціальності після деякого часу роботи та оцінка себе, як особистості в цій професійній діяльності – ланки одного ланцюга, а саме ставлення особистості до професії. По суті, задоволеність професійною діяльністю – це оцінка, яка відображає ступінь правильності зробленого вибору [2].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Тема задоволеності професійною діяльністю на момент проведення дослідження не є глибоко вивченою сферою, особливо щодо чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Розроблення механізму психологічного супроводу працівників, відповідно сучасних вимогам, часто ведеться шляхом спроб і помилок, а використовуваний організаціями набір методів є досить обмеженим. Складним питанням при вивченні

рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу загалом є те, яким чином та якою мірою організаційні чинники впливають на рівень задоволеності або незадоволеності професійною діяльністю.

Формулювання цілей статті

Мета статті полягає в тому, щоб експериментально дослідити рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу різних організацій і визначити, якою мірою менеджери з персоналу задоволені або незадоволені різними чинниками своєї професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Низький рівень трудової мотивації, задоволеності професійною діяльністю, внутрішні конфлікти особистості через неприйняття організаційних цінностей можуть привести організацію до втрати конкурентоспроможних позицій на ринку через низьку зацікавленість персоналу в активній праці для досягнення поставленої мети. Організації відчувають гостру потребу в ефективних інструментах адаптації, мотивації та психологічної підтримки своїх співробітників.

Задоволеність професійною діяльністю є психологічною характеристикою ставлення людини до різних аспектів професійної діяльності, а саме до праці загалом, до професії та роботи в конкретних умовах. Задоволеність виникає спершу як психологічний результат трудової активності, однак у подальшому виступає як чинник, що стимулює розвиток особистості в професійній діяльності.

Думка про те, що задоволеність професійною діяльністю складається з двох факторів – задоволеність професією та задоволеність діяльністю, не є новою. Про це говорили такі дослідники, як С.Л. Арєф'єв, В.А. Якунін. Зокрема, С.Л. Арєф'єв вважає, що один рівень задоволеності може бути високим, а другий – низьким. Слід зазначити, що результати досліджень задоволеності професійною діяльністю навіть у спеціалістів однієї професії та

однієї спеціалізації часто бувають суперечливими. Це можна пояснити тим, що на ставлення до професійної діяльності впливає велика кількість чинників [3]. Тому під час вивчення задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу потрібно орієнтуватися не на пошук загальних закономірностей, а звернути увагу на виявлення особливостей, що характерні тільки для тієї групи працівників, які брали участь у дослідженні.

Задоволеність окремими аспектами професійної діяльності називають окремими видами задоволеності. Так Е.П. Ільїн зазначає, що існує три варіанти співвідношення загальної та часткової задоволеності: загальна задоволеність є сумою окремих видів задоволеності, загальна задоволеність залежить від одного виду задоволеності, який переважає, та задоволеність залежить як від першого, так і від другого [4].

Загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність від суспільного значення своєї діяльності; задоволеність процесом організації трудової діяльності; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність.

Задоволеність професійною діяльністю пов'язана з трудовою поведінкою менеджера з персоналу та його трудовою успішністю. Професійна діяльність є однією зі сфер, яка дає можливість самореалізації для людини та яку людина організовує відповідно до свого особистого розуміння. У роботі менеджера з персоналу професійний розвиток відбувається разом з особистісним розвитком, при чому особистісний розвиток набагато більший, ніж професійний, і становить його основу.

Задоволеність професійною діяльністю складається з декількох показників: задоволеність престижністю професії, задоволеність своїм професійним статусом, задоволеність ступенем свого професіо-

налізму, задоволеність тим, наскільки професія відповідає характерові людини, задоволеність перспективами кар'єрного зростання, задоволеність від творчості в роботі, задоволеність матеріальними доходами від професії, задоволеність професійними пільгами та привілеями [5].

Реалізація складних завдань в управлінні персоналом, відповідність сучасним стандартам професії та відповідність психологічним характеристикам фахівця вимагають від менеджера з персоналу кваліфікованої психологічної підготовки. До такого висновку стосовно особистості менеджера з персоналу дійшли автори численних досліджень, спрямованих на вивчення психологічних особливостей цієї професійної групи.

Менеджер з персоналу – це якісно інший фахівець, що має професійні знання, уміння та навички у сфері підбору, адаптації, оцінки персоналу та володіє інструментами та технологіями ефективного управління персоналом. Успіх організації все більшою мірою залежить від якості людських ресурсів, які вона має. Головне завдання роботи з персоналом сучасної організації полягає в тому, щоб сформувати та розвивати людські ресурси компанії, підвищуючи їх професіоналізм.

Робота менеджера з персоналом здійснюється безпосередньо у взаємодії з людьми та пов'язана з постійною зміною обставин. Таким чином, для успішного виконання своїх професійних обов'язків менеджер з персоналу повинен мати такі психологічні характеристики: стресостійкість, високий рівень адаптивності, розвинені комунікативні здібності, толерантність. Йому необхідно вміти налагоджувати позитивні первинні контакти, викликати прихильність людини до себе людину, щоб наступні відносини з нею будувалися на позитивному спілкуванні, довірі та взаємному визнанні [6].

До переліку психологічних характеристик успішного менеджера з персоналу М.І. Магура зараховує: загальний інтелект і кругозір, системність мислення, аналітичний склад розуму, організованість,

відмінну пам'ять, вміння працювати з великим обсягом інформації, відповідальність, комунікативні здібності, активність, енергійність, ініціативність, креативність, готовність приймати нестандартні рішення, оптимізм, наполегливість, вміння відстоювати свою точку зору, вміння слухати та чути, інтуїцію, впевненість у собі, гнучкість, спрямованість на досягнення результату, емпатію, психологічну стійкість, толерантність, етичність, доброзичливість, дипломатичність і стресостійкість [7].

Механізм формування задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу залежить від багатьох чинників, які слід урахувати в управлінській діяльності. Ці чинники можна розділити на внутрішні та зовнішні. Внутрішні належать до трудової поведінки: цінності, мотивація до праці, особистісні характеристики. Зовнішні – організаційні обставини, з якими працівник стикається на своєму робочому місці: заробітна плата, умови праці, можливості кар'єрного зростання, відношення з колегами та керівництвом. Така ситуація ускладнюється тим, що менеджери з персоналу мають не просто високий, середній або низький рівень задоволеності професійною діяльністю, а й різні вимоги до діяльності та робочого середовища, по-різному оцінюють комплекс таких чинників. Тому слід враховувати не тільки різний рівні прагнень, а й різну складову прагнень у кожного менеджера з персоналу. У наслідок цього можна виділити: соціальний тип особистості; психологічний тип особистості; демографічні характеристики особистості та інші чинники, які впливають на конкретну життєву ситуацію індивіда; умови трудового середовища. На цій основі формується певний тип, певний рівень і певна структура задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу [8].

На першому етапі дослідження постало завдання визначити вплив організаційних чинників, які впливають на формування процесу задоволеності професійною діяльністю. Дослідження проводилося серед менеджерів з персоналу різних організацій.

У процесі дослідження використано методику вивчення інтегральної задоволеності професійною діяльністю А.В. Батаршева, яка дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю за такими шкалами: зацікавленість роботою, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень прагнень у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи перед високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею. Методика дає змогу оцінити не тільки загальну задоволеність професійною діяльністю, а й оцінити її складові. Методика складається з 18 тверджень, на кожне з них є три варіанти відповіді. Менеджерам було запропоновано прочитати кожне з тверджень і оцінити, наскільки воно істинне для кожного з них. Загальний обсяг вибірки – 60 менеджерів з персоналу різних організацій.

У результаті проведеного дослідження були розраховані наступні середні значення за шкалами: зацікавленість до роботи – 3,5; задоволеність досягненнями в роботі – 3,1; задоволеність взаєминами зі співробітниками – 4,8; задоволеність взаєминами з керівництвом – 4,2; рівень прагнень у професійній діяльності – 2,5; перевага виконуваної роботи перед високим заробітком – 1,7; задоволеність умовами праці – 2,1; професійна відповідальність – 0,96; загальна задоволеність працею – 18,1 (табл. 1).

Таким чином, можна зробити висновок, що менеджери з персоналу мають високий рівень задоволеності професійною діяльністю за такими складовими: зацікавленість до роботи – 58% максимального значення за шкалою. Це означає, що вони розуміють зміст роботи, професійна діяльність не викликає труднощів, менеджери з персоналу мають високий рівень професійної підготовки. Також високий рівень мають такі складові: задоволеність досягненнями в роботі – 78% максимального значення за шкалою, задоволеність

Складові задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу (середнє значення)

Складові задоволеності професійною діяльністю	Показники задоволеності	Максимальне значення
Зацікавленість до роботи	3,5	6
Задоволеність досягненнями в роботі	3,1	4
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	4,8	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	4,2	6
Рівень прагнень у професійній діяльності	2,5	4
Перевага виконуваної роботи перед високим заробітком	1,7	4
Задоволеність умовами праці	2,1	4
Професійна відповідальність	0,96	2
Загальна задоволеність працею	18,1	28

взаєминами зі співробітниками – 80% максимального значення за шкалою, задоволеність взаєминами з керівництвом – 70% максимального значення за шкалою, рівень прагнень у професійній діяльності – 63% максимального значення за шкалою.

Середній рівень задоволеності мають такі складові: задоволеність умовами праці – 53% максимального значення за шка-

лою та професійна відповідальність – 48% максимального значення за шкалою. Низький рівень задоволеності має шкала «перевага виконуваної роботи перед високим заробітком – 43% максимального значення (рис. 1).

Загальні підсумки дослідження показали, що 46,6% менеджерів з персоналу продемонстрували високий рівень задово-

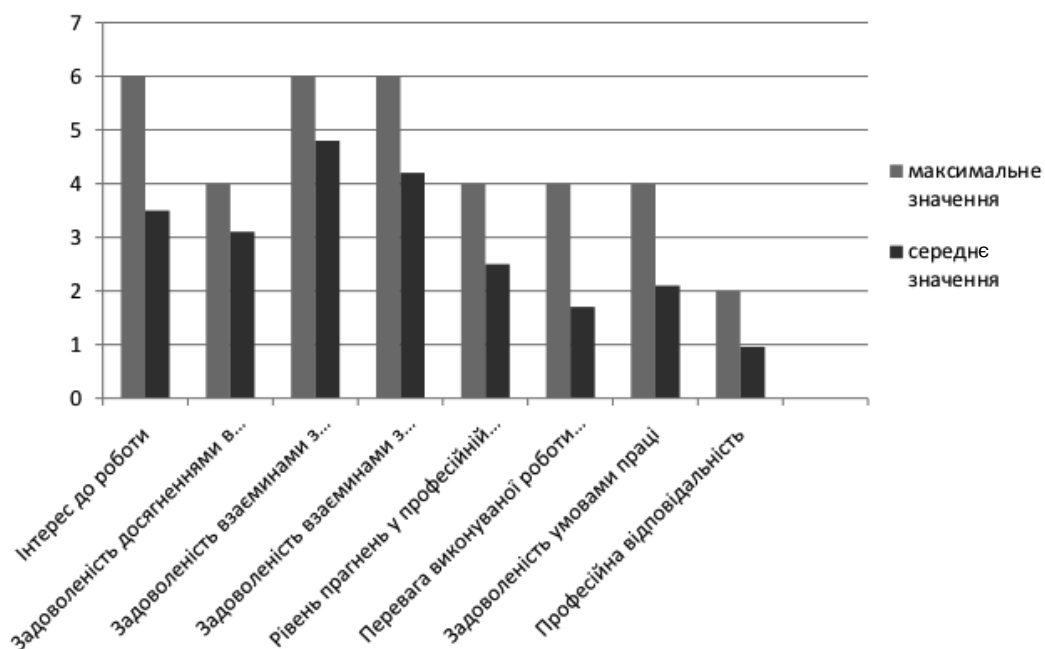


Рис. 1. Співвідношення середніх значень задоволеності за шкалами до максимального значення

леності професійною діяльністю, 40% – середній, 13,4% – низький. По більшості параметрів менеджери с персоналу мають високий і середній рівень задоволеності професійною діяльністю. Частина з цих параметрів може змінюватися, тому можна говорити про те, що є можливість підвищити рівень задоволеності менеджерів з персоналу своєю професійною діяльністю.

Висновки

Етап дослідження, спрямований на вивчення професійної діяльності менеджера з персоналу, дав змогу встановити, що вона все ще залишається недостатньо вивченою в психологічному сенсі. Висока особистісна та соціальна значимість результатів професійної діяльності менеджера з персоналу вимагає від фахівця певних психологічних та особистісних характеристик. Досить велике коло професійних обов'язків менеджера з персоналу

потребує високого рівня професіоналізму, ділових та особистісних якостей. Спрямованість сучасного менеджера з персоналу на підвищення результативності та конкурентоздатності організації досягається через постійний розвиток професійних, психологічних і соціальних якостей особистості.

Дослідження рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу довело, що задоволеність різними складовими праці не однакова. Більшість параметрів має високий і середній рівні задоволеності професійною діяльністю. Частина показників можна корегувати за допомогою заходів професійного та психологічного розвитку, тому рівень задоволеності професійною діяльністю можна підвищити. Для цього потрібно покращити ті показники, які мають найменше значення, а саме умови праці, професійну відповідальність і рівень оплати праці.

Література

1. Ядов В. А. Социологическое исследование : методология, программа, методы / В. А. Ядов. – М. : Наука, 1972. – 240 с.
2. Чугунова Е. С. Личность и профессия / Социальная психология личности / Е. С. Чугунова. – Л. : Знание, 1974. – С. 68-76.
3. Арефьев С. Л. Изучение процесса профессиональной адаптации психолога в промышленности / С. Л. Арефьев. – автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Л., 1978. – 17 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
5. Гладилина О. В. Подбор и мотивация персонала современной организации / О. В. Гладилина. Акмеология. – М. : Изд-во МААН, 2006. № 4. – С. 31– 34
6. Милькина Е. В. Определение профессиональных качеств менеджера // Актуальные проблемы экономики, права и информационных технологий / Е. В. Милькина. сб. ст. – Красноярск : Красноярский филиал МЭСИ, 2005. –С. 151-157
7. Магура М. И. Оценка работы персонала : Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М. И. Магура. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 36 с.
8. Управление персоналом : Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.