

2. Профессиональная ориентация и самоопределение учащихся: теория, практика, инновации: материалы науч.-практ. конф., Минск, 28 апр. 2017 г. / ГУО «Мин. обл. ин-т развития образования»; редкол. С. В. Ситникова [и др.]. – Минск: Мин. обл. ИРО, 2017. – 188 с.

3. Карпушева, Н. М. Кластерная модель профориентационной работы: от проектирования к результату (в аспекте методического сопровождения) / Н. М. Карпушева, Н. Н. Захожая // Думский вестн.: теория и практика доп. образования. – 2017. – № 2. – С. 11–16.

4. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки. Рабочая тетрадь учащегося / Г. В. Резапкина. – М.: Генезис, 2017. – 144 с.

Чемпковская Е. Ю.,

студентка 3 курса специальности «Психология»
специализации «Психология предпринимательской деятельности»,
Институт социально-гуманитарного образования
УО «Белорусский государственный экономический университет»,
г. Минск

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ИТ-КОМПАНИИ

Удовлетворенность трудом является одним из показателей социального самочувствия работников организации, поэтому оценка уровня удовлетворенности персонала трудом являются важными показателями эффективности его трудовой деятельности. Удовлетворенность трудом формируется в результате оценки трудовой деятельности по критериям удовлетворения значимых и актуальных потребностей работника, которая формируется путем соотнесения ожиданий работника с реальными личностными результатами труда [1]. В противном случае возникает излишняя текучесть кадров, вызывающая значительные экономические потери, а также создающая организационные, кадровые, технологические, психологические трудности, препятствующие росту инновационного и научно-технического прогресса предприятия.

Данное явление отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разваливаются сложившиеся связи в трудовом коллективе, и текучесть может приобрести лавинообразный характер [2]. Высокий уровень удовлетворенности трудом коллектива является одной из составляющих привлекательности труда для сотрудников, что способствует повышению экономического и инновационного развития предприятия.

Для изучения вопроса удовлетворенности трудом персонала была выбрана ИТ-компания. Исследуемая группа состоит из 33 сотрудников. Результаты, полученный при проведении методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева, представлены в таблице.

**Количественные показатели распределения сотрудников IT- компании
по уровню удовлетворенности трудом, %**

Шкала	Уровень удовлетворенности трудом		
	Низкий	Средний	Высокий
Интерес к работе	3,03	9,09	87,88
Удовлетворенность достижениями в работе	9,09	9,09	81,82
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	6,06	12,12	81,82
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0	9,09	90,91
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	9,09	21,21	69,7
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	51,52	24,24	24,24
Удовлетворенность условиями труда	0	42,42	57,58
Профессиональная ответственность	12,12	72,72	15,15
Общая удовлетворенность трудом	0	0	100

Полученные в результате эмпирического исследования показатели говорят о следующем:

Большинство сотрудников (87,88 % или 29 человек) проявляют высокий интерес к работе. На среднем уровне находится 9,09 % или 3 человека. На низком уровне находится самый 3,03 % или 1.

81,82 % респондентов (27 человек) удовлетворены достижениями в работе на высоком уровне. На среднем уровне удовлетворенности достижениями в работе находится меньшинство (9,09 % или 3 человека. 9,09 % или 3 человека считающих неудовлетворительными свои достижения в работе.

Удовлетворены взаимоотношениями в коллективе на высоком уровне 81,82 % сотрудников. Это говорит о том, что данная группа находится на высоком уровне развития. На среднем – небольшое количество человек (12,12 % или 4), на низком – меньшинство (6,06 или 2 человека). Большинство сотрудников (90,91 % или 30 человек) полностью (высокий уровень) удовлетворены взаимоотношениями с руководством, как средний – оценивают 9,09 % или 3 человека.

Большинство сотрудников (69,7 % или 23 человека) имеют высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности. Как средний – 21,21 % или 7 человек. Как низкий уровень притязаний оценивают меньшинство (9,09 % или 3 человека), это может говорить о том, что данных сотрудников устраивает их положение в коллективе и уровень профессиональной подготовки.

Большинство сотрудников (51,52 % или 17 человек) не предпочитают выполняемую работу высокому заработку (низкий уровень, см. таблицу). При данных показателях это говорит о том, что для данной группы людей первичной потребностью является денежная, по отношению к удовольствию и хобби. Как средний и низкий уровни предпочтения работы заработку оценивают по 24,24 %, то есть по 8 человек. В данной статистике справедливо предположить, что у этих людей имеет место низкий уровень притязаний в направлении уровня качества жизни.

Большинство сотрудников (57,58 % или 19 человек) удовлетворены условиями труда на высоком уровне. Данная организация предоставляет комфортные эргономические условия для своих сотрудников. Меньшинство (42,42 % сотрудников или 14) оценивают удовлетворенность условиями труда на среднем уровне. Это говорит о том, что организация не учитывает всех требований своих сотрудников.

Большинство сотрудников (72,72 % или 24 человека) обладают средним уровнем профессиональной ответственности. Эти показатели говорят о том, что сотрудники способны допускать ошибки в выполнении поставленных задач. Намного меньше человек находится на уровне высокой профессиональной ответственности (15,15 % или 5 человек). Самое маленькое количество человек (12,12 % или 4 человека) оценивает свой уровень профессиональной ответственности как низкий.

Показатель общей удовлетворенности трудом, говорит о том, что большинство (100 % или 33 человека) в среднем оценивают свои психологические и физические условия труда как хорошие, то есть высокий уровень (таблица).

Список литературы

1. Бувва, Л. П. Социальная среда и сознание личности [Электронный ресурс] / Л. П. Бувва. – М.: Изд-во «Москва», 1988. – Режим доступа: www.libex.ru/detail/book726739.html. – Дата доступа: 10.05.2020.

2. Здравомыслов, А. Г. Влияние различий в содержании труда на отношение к труду / А. Г. Здравомыслов / [Электронный ресурс]. – М.: Изд-во «Москва», 1965. – Режим доступа: www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=922&l=&printmode. – Дата доступа: 10.05.2020.