

**Удовлетворенность персонала трудом и эффективность предприятий с
организационной культурой разного типа**

Научный руководитель – Захарова Людмила Николаевна

Забабурин Яна Александровна

Выпускник (бакалавр)

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний
Новгород, Россия

E-mail: primavera110511@gmail.com

Одним из значимых факторов эффективности работы предприятий является удовлетворенность персонала трудом (УТ), поскольку удовлетворенный трудом персонал более привержен организации, старается поддержать это позитивное чувство при взаимодействии с клиентами, коллегами и менеджерами, реализуя оптимальные модели трудового и организационного поведения [2, 4]. УТ закономерно возникает при удовлетворении в трудовой деятельности и организационном взаимодействии основных значимых потребностей сотрудника. Известно, что компании различаются типом организационной культуры (ОК). ОК имеет в своей основе общие ценности большей части персонала, которые являются предикторами эффективного или неэффективного поведения. Если ОК является устойчивой, то это означает, что менеджмент использует те методы управления, которые соответствуют ценностям и мотивации сотрудников, делая организационную ситуацию стабильной. В противном случае возникает ценностный конфликт, способный снизить эффективность компании [2].

Цель исследования: выявить соотношение характеристик ОК, удовлетворенности трудом и финансовой эффективности, отраженной в заработной плате сотрудников. Эмпирическая часть исследования проведена в два этапа. На первом из 5 гипермаркетов (ГМ) были выбраны два Альфа и Бета (названия условны) с ОК разного типа и разными организационно-культурными предпочтениями персонала. На втором этапе проведено исследование финансовых показателей, отраженных в заработной плате, удовлетворенности трудом и мотивации персонала.

Испытуемые: 88 сотрудников гипермаркета Альфа и 82 сотрудника гипермаркета Бета.

Методы и методики: анализ доступной корпоративной документации, метод диагностики ОК и ОК-предпочтений К.Камерона и Р.Куинна [3], методика диагностики структуры мотивов трудовой деятельности и удовлетворенности трудом Т.Л.Бадоева [1], статистическая обработка данных осуществлена с помощью критерия Манна-Уитни в статистическом пакете IBM SPSS.

Результаты. Для ГМ Альфа характерна устойчивая иерархически-клановая модель ОК, в ГМ Бета выявлена устойчивая рыночно-клановая модель. Устойчивость существующей ОК подтверждается совпадением характеристик актуальной модели и ОК-предпочтений персонала. В ГМ Бета модель ОК несколько более устойчивая, т.к. в ГМ Альфа персонал ориентирован на некоторое усиление кланового компонента и снижение иерархического. Финансовый результат выше в ГМ Бета: средняя заработная плата сотрудников исполнительского звена составляет 49.7 т.р. против 38.7 т.р. в ГМ Альфа. Обобщенный

показатель удовлетворенности трудом в ГМ Бета также выше и составляет 5.13 балла против 4.1 балла в ГМ Альфа ($p < 0.01$). Встает вопрос: большая УТ обусловлена более высокой заработной платой? Но заработная плата является производной от эффективности предприятия, в которую существенный вклад вносит трудовое и организационное поведение персонала. Поэтому необходимо проанализировать, за счет каких факторов в мотивировании труда возникает большая удовлетворенность сотрудников в ОК разного типа. Особый интерес вызывает сам тип ОК более успешного предприятия: рыночно-клановый, достаточно редко встречающаяся модель, поскольку менеджмент оказывается в состоянии удержать высокий уровень внутренней конкуренции с сохранением позитивных взаимоотношений в коллективе. Иерархически-клановая модель ГМ Альфа - более часто встречающаяся модель с большой предысторией в дореформенной экономике, базирующаяся на жесткой иерархии, компенсированной необязательностью исполнения [2]. Полученные данные свидетельствуют о том, что практически по всем основным мотивам трудовой деятельности удовлетворенность персонала статистически значимо различается, за исключением размера заработной платы. Таким образом, опровергается традиционное мнение о решающей роли заработной платы. Она различается, но сотрудники гипермаркетов не сравнивают ее и, возможно, даже не знают о различиях. Они скорее ориентируются на ту трудовую ситуацию, в которой оказываются в результате действий менеджмента. Сотрудники ГМ Бета видят более ответственное отношение администрации к своей работе (5.2 против 4.13), что, по-видимому, порождает впечатление реального сотрудничества руководителей и исполнителей, у них складываются более позитивные взаимоотношения с коллегами на основе трудовой вовлеченности: 5.13 против 4.07, у них более выражено чувство значимости собственной трудовой деятельности и даже престижа профессии: 4.97 против 3.87 и 5.03 против 4.0, они отмечают более высокий уровень организации труда: 4.83 против 4.0 и его санитарно-гигиенических условий: 4.97 против 4.07, они видят больше возможностей повышения квалификации: 4.87 против 3.67, лучше удовлетворяется даже потребность в творчестве: 4.17 против 3.2 (все различия статистически значимы).

Выводы: 1. Разные типы организационной культуры в состоянии устойчивости, характеризующиеся близостью характеристик актуального состояния и ОК-предпочтений, могут способствовать формированию разного уровня удовлетворенности персонала трудом. 2. Более высокий уровень удовлетворенности трудом в торговых компаниях зафиксирован в условиях рыночно-клановой модели ОК в сравнении с иерархически-клановой моделью. 3. Различия в заработной плате могут не являться решающим фактором в удовлетворенности трудом, если удовлетворяется целостный комплекс потребностей, характерных для трудовой деятельности. 4. Перспективы исследования связаны с расширением исследуемых типов организационной культуры и различий в заработной плате при одном характере трудовой деятельности и организационных ОК.

Источники и литература

- 1) Бадоев Т.Л. Динамика структуры мотивов трудовой деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 1988. 243 с.
- 2) Захарова Л.Н., Леонова И.С. Типы конфликтов и стили поведения персонала как проявления жизнеспособности организации // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. М.: Институт психологии РАН, 2016. С. 413-424.
- 3) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. 320 с.

- 4) Прохорова М.В., Пономарёва Л.Н. Особенности удовлетворённости трудом работников коммерческих организаций на разных этапах развития бизнеса // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы. Материалы Третьей Международной научно-практической конференции. Казань, 8-10 ноября 2018. г. Казань: Издательство Казанского университета, 2018. С.413-416.