

Динамика показателей удовлетворенности трудом молодых специалистов в Республике Татарстан

© 2012 Д.К. Шигапова

кандидат социологических наук, доцент

Казанский (Приволжский) федеральный университет

E-mail: danaprof@mail.ru

Исследуется ситуация на рынке труда Республики Татарстан в аспекте удовлетворенности трудом молодых специалистов. Проводится анализ взаимосвязей показателей удовлетворенности трудом молодых специалистов, способов воздействия на удовлетворенность.

Ключевые слова: рынок труда, молодые специалисты, показатели удовлетворенности трудом, средняя величина уровня удовлетворенности, удовлетворенность содержанием работы, удовлетворенность заработной платой, служебно-профессиональное продвижение.

На российском рынке труда одновременно существует дефицит определенных профессий среди выпускников вузов и недоиспользование профессионального квалифицированного труда.

Трудоустройство выпускников высших профессиональных учебных заведений и их адаптация к рынку труда являются одной из наиболее актуальных социально-экономических проблем, связанных с проблемами защиты инвестиций в человеческий капитал, с реализацией жизненного проекта, снижением текучести кадров и эффективности деятельности организации¹.

Рынок образовательных услуг, сформировавшийся в Республике Татарстан, отреагировал на конъюнктуру рынка труда определенным образом, а именно развитием сети высших и средних специальных учебных заведений и в ущерб объемам подготовки рабочей силы в образовательных учреждениях начальной профессиональной подготовки.

На сегодня в Республике Татарстан решение проблемы занятости молодых специалистов состоит преимущественно в обеспечении соответствия между подготовкой кадров и потребностью в них в условиях рыночной экономики, а также в повышении степени удовлетворенности работой².

Одним из значимых социально-экономических факторов роста производительности труда выступает удовлетворенность трудом. Интерес работодателей здесь направлен на выявление способов воздействия на удовлетворенность молодых специалистов с целью повышения роста производительности труда и увеличения прибыли.

Удовлетворенность трудом - состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации соответствующих запросов.

Удовлетворенность трудом - это не только результат воздействия трудовой среды, но и производное от уровня притязаний. При этом, уровень

притязаний и лежащие в его основе потребности, установки, мотивации и ожидания работников зависят от степени зрелости мировоззрения, уровня образования и квалификации, элементов социально обусловленной структуры личности³.

Исследования Р. Штольберга обнаруживают ряд проблем, которые касаются как теоретической интерпретации удовлетворенности трудом, так и дальнейших исследований в этой области:

1) исследования должны исходить, по крайней мере, из тройного измерения удовлетворенности трудом: удовлетворенности трудовой деятельностью, удовлетворенности производственной средой, удовлетворенности конкретной работой на конкретном рабочем месте;

2) следует отличать удовлетворенность трудом от удовлетворения в труде: если первая возможна и без сильной мотивации, то второе всегда связано с сильной мотивацией;

3) устремления исследователя не могут быть однозначно направлены на достижение высокой степени удовлетворенности трудом. Напротив, положительное отношение к труду включает известную долю неудовлетворенности достигнутым - либо в плане личного развития, либо результатами труда, либо условиями труда, если они не обеспечивают возможности трудиться в полную силу⁴.

Механизм формирования удовлетворенности трудом зависит от многих факторов, которые следует учитывать в управленческой деятельности. Эти факторы можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние относятся к трудовой установке (ценностные ориентации на труд), внешние - к обстоятельствам, с которыми работник сталкивается на своем рабочем месте. Данная ситуация усложняется тем, что люди предъявляют не просто более высокие или более скромные, но различные требования к деятельности и рабочей среде и по-разному оценивают комплекс таких факторов. Отсюда, следует говорить не только о различном уровне притя-

заний, но и о разной структуре притязаний. В этом плане выделяются: социальный тип личности; психологический тип личности; демографические характеристики и другие факторы, влияющие на конкретную жизненную ситуацию индивида; условия трудовой среды. На данной основе формируются определенный тип, определенный уровень и определенная структура удовлетворенности трудом.

Категория удовлетворенности трудом имеет двойственный характер. По данным эмпирических исследований, удовлетворенность трудом более связана с положительным отношением к работе, чем с отрицательным, но в целом не представляет собой проявление позитивного отношения к труду. В свою очередь, неудовлетворенность работой может служить проявлением плохого отношения к труду (вследствие трудностей адаптации), выражением хорошего отношения к труду (вследствие прогрессивных ожиданий, которые не оправдались)⁵.

Используя результаты социологического исследования положения молодежи на рынке труда Республики Татарстан, рассмотрим взаимосвязь различных видов удовлетворенности молодых специалистов, занятых на предприятиях республики (в период с 2006 по 2011 г.).

Выборочную совокупность исследования составили молодые специалисты Республики Татарстан (от 22 до 29 лет), окончившие высшие учебные заведения городов Казани (Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казанская архитектурно-строительная академия, Казанский энергетический университет и ряд других), Альметьевска (Альметьевский государственный нефтяной институт) и Набережных Челнов (Камская государственная инженерно-экономическая академия), имеющие работу на момент проведения анкетного опроса.

Основными оцениваемыми показателями выступили пять видов удовлетворенности молодых специалистов на рабочем месте. Нами рассматриваются следующие виды удовлетворенности: удовлетворенность содержанием работы, условиями труда, служебно-профессиональным продвижением, отношениями с коллегами, руководством и заработной платой.

Данные показатели выступили основой анкетных вопросов: “Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены вашими условиями труда

(содержанием работы, служебно-профессиональным продвижением, заработной платой, отношениями на работе с коллегами и руководством)?” Ответы на анкетные вопросы представлены в виде порядковой шкалы от одного до пяти (совсем не удовлетворены, полностью удовлетворены)⁶.

В ходе проведенного в Республике Татарстан исследования было установлено, что на протяжении 2007 - 2011 гг. происходил рост среднего уровня удовлетворенности отношений с коллегами и руководством, содержанием работы и условиями труда среди молодых специалистов, занятых в частном секторе экономики. Однако в гораздо меньшей степени молодые работники частного сектора были удовлетворены служебно-профессиональным ростом и заработной платой.

Полученные средние величины уровня удовлетворенности в динамике представлены в таблице.

Средний уровень удовлетворенности заработной платой оставался самым низким (2,532) на протяжении всех лет. Следом за ним по возрастанию шел уровень удовлетворенности служебно-профессиональным продвижением (2,866), далее - удовлетворенность условиями труда (3,07), затем - удовлетворенность содержанием работы (3,272), и возглавляет рейтинг удовлетворенность отношениями с руководством и коллегами (3,43 и 4,532, соответственно).

Различались и траектории изменения всех рассматриваемых показателей удовлетворенности. Так, если удовлетворенность содержанием работы, отношениями с коллегами и руководством, условиями труда, в целом, постоянно росла, то удовлетворенность заработной платой и служебно-профессиональным продвижением после постепенного повышения в течение 2008 - 2010 гг. резко снизилась в 2011 г. Несмотря на различия в уровнях и динамике развития, между показателями удовлетворенности существует достаточно тесная связь.

Значительно возрастает удовлетворенность условиями труда, если персонал трудится на предприятиях и в организациях с достаточно развитой системой стимулирования персонала (начиная с компенсационного пакета в виде оплаты больничных листов, отпусков, медицинской диспансеризации и заканчивая социальными бенефитами).

Показатели уровня удовлетворенности молодых работников (2007–2011 гг.)

Год	Содержание работы	Условия труда	Зарплата	Служебное продвижение	Отношения с коллегами / с руководством
2007	3,1	2,7	2,3	2,7	4,2 / 3,2
2008	3,16	3,1	2,26	2,71	4,5 / 3,33
2009	3,2	3,12	2,3	2,77	4,52 / 3,51
2010	3,4	3,2	3,1	3,1	4,64 / 3,55
2011	3,5	3,23	2,7	3,05	4,8 / 3,56
Всего	3,272	3,07	2,532	2,87	4,532 / 3,43

Возможными видами социальных бенефитов для персонала являются:

1. Медицинская страховка (включая страхование членов семьи).
2. Оплата больничных дней без оформления листа нетрудоспособности.
3. Пенсионное страхование (в том числе корпоративные пенсионные программы)⁷.
4. Возможность взять определенное количество дней в году на личные нужды.
5. Оплата дней к отпуску “за выслугу лет”. В зависимости от проработанного стажа сотрудник может взять дополнительно к отпуску несколько дней.
6. Оплата питания (обеда, чай, кофе).
7. Оплата мест в детских учреждениях.
8. Предоставление сотрудникам возможности отдыхать в пансионатах и домах отдыха (с полной или частичной оплатой).
9. Предоставление туристических путевок в места отдыха (возможно, для лечения).
10. Оплата спортивных занятий (членства в спортивных клубах).
11. Оплата мобильных средств связи.
12. Предоставление денежных ссуд на льготных условиях, кредитование сотрудников.
13. Право работы по совместительству.
14. Ценные подарки.
15. Право приобретения товаров и услуг.
16. Предоставление автостоянки (для компаний в крупных городах).

Возможными видами социальных бенефитов для руководителей являются:

17. Оплата проживания (аренды квартиры).
18. Предоставление автомобиля с персональным водителем.
19. Качественная компьютерная техника (ноутбук, большие LCD-экраны и т.п.).
20. Отдельные кабинеты (мебель) и их местоположение.

Конечно же, каждая организация создает свою систему мотивации персонала, тем не менее, с уровнем удовлетворенности трудом молодых специалистов она связана очень тесно.

Таким образом, результаты, полученные в данном исследовании, свидетельствуют о том, что удовлетворенность трудом молодых специалистов тесно связана с удовлетворенностью отношениями с коллегами и руководством, условиями труда и коррелирует с другими видами удовлетворенности (заработной платой, служебно-профессиональным продвижением). В результате сопоставления полученных показателей мы видим, что связь между уровнем оплаты труда и удовлетворенностью содержанием работы высока.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что удовлетворенность работой молодых специалистов не является показателем, объединяющим в себе

все остальные виды удовлетворенности на рабочем месте. Факторы и условия труда, оказывающие влияние на удовлетворенность работой в целом, не всегда являются значимыми для других видов удовлетворенности работников и наоборот. При этом позитивное значение для всех видов удовлетворенности имеет карьерный рост молодых работников.

Подводя итог проведенному исследованию, можно выдвинуть некоторые общие рекомендации для учета в кадровой политике предприятий и организаций относительно молодых специалистов. Во-первых, это разработка молодежной политики, которая должна стать составной частью кадровой политики каждой эффективной организации. Во-вторых, особая политика стимулирования персонала, с особым акцентом на его развитие (программы адаптации, планирование карьеры молодых работников, составление карьерограммы сотрудников, выдвижение в кадровый резерв), поскольку основными факторами, снижающими уровень удовлетворенности трудом у молодых специалистов, являются отсутствие перспектив карьерного роста в организации и проблемы в системе материального стимулирования.

Таким образом, изученные тенденции и результаты, полученные в ходе социологического исследования в Республике Татарстан, показали, что в трудоустройстве молодых специалистов достаточно нерешенных проблем. Тем не менее, у субъектов рынка труда имеются возможности и резервы для успешной адаптации молодых специалистов на рынке труда.

¹ Шигапова Д.К. Реализация жизненных проектов (социологический этюд) // Вестн. Казан. фин.-экон. ин-та. 2007. □ 1 (6). С. 48-53.

² Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 нояб. 2008 г. □ 1662-р. // сб. офиц. текстов.- М., 2010.

³ Монусова Г. Удовлетворены ли трудом российские рабочие?: докл. на семинаре ЛИРТ ГУ-ВШЭ, 2007. URL: lirt.hse.ru/news/1165727.html.

⁴ Соколов С.С. Социология труда: учеб. пособие. М., 2009.

⁵ Там же.

⁶ Шигапова Д.К., Валиуллин М.А., Сайдашева Г.Т. Молодые специалисты на рынке труда // Интеграционные процессы в современном профессиональном образовании: материалы Международ. науч.-практ. конф. Казань, 2010. С. 93-96.

⁷ Ахметова И.А. Корпоративные программы пенсионного страхования - инструмент долгосрочного воздействия на динамику трудовой мотивации персонала организации // Вестн. экономики, права и социологии. Казань, 2011. Октябрь, ноябрь, декабрь. С. 106 -111.