

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 303.62:316.343.656

Б.Г. Савченко

Социологическое исследование представляет собой процедуру анализа социальной действительности, которая дает возможность систематизировать факты относительно социальных явлений и процессов. Особую роль они имеют для разрешения вопросов стратегического планирования и управления персоналом организации. В отличие от информации о происходящих на различных уровнях народного хозяйства экономических процессах, поступление которой в значительной степени упорядочено через отраслевые и общегосударственные каналы, социологическая информация в стране в достаточной мере не собирается. Поэтому социологические исследования являются основным источником необходимой информации.

Среди методов социологического исследования особое место занимает анкетирование, которое дает наиболее объективные результаты, хотя и нуждается в значительных затратах времени. Однако анкетирование имеет значительное преимущество перед другими методами исследования в том, что при нем влияние интервьюера на респондента минимальное. Это повышает объективность, качество и надежность исследования.

Кафедрой государственного строительства факультета повышения квалификации Харьковского регионального института Украинской академии государственного управления было проведено анкетирование заместителей начальников областных управлений Харьковской, Сумской, Полтавской и Луганской областей, руководителей и главных специалистов управлений облгосадминистраций: экономики, финансовых управле-

ний райгосадминистраций и их кадрового резерва. В анкетировании приняли участие также работники государственных казначейств, контрольно-ревизионных управлений, региональных отделов Фонда госимущества, государственных налоговых администраций, которые работают на своих должностях с сентября 2000 года. Характеристика респондентов дана в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика респондентов

Показатели	Всего		В том числе			
	количество	%	Мужчины		Женщины	
			Кол.	%	Кол.	%
Молодежь	41	37,6	17	40,47	24	35,82
Средний возраст	52	47,72	11	26,19	41	61,19
Старший возраст	16	14,68	14	33,34	2	2,99
Всего	109	100	42	100	67	100

Данные таблицы показывают, что в исследовании приняли участие в основном работники среднего возраста и молодежи, из которых 65 женщин (59,63%). Среди работников среднего возраста, т.е. людей, которые имеют достаточный жизненный опыт, преобладают также женщины, которые составляют 37,6% от общего количества респондентов, т.к. женщины более ответственно выполняют работу, связанную с решением экономических, финансовых и контрольно-ревизионных вопросов, где требуется внимание, кропотливость и аккуратность. Это говорит о том, что в администрациях всех четырех областей серьезное внимание уделяют повышению качества работы среднего звена.

Анкета содержала 2 вопроса:

когда на работе вы чувствовали себя особенно хорошо;
когда на работе вы чувствовали себя особенно плохо.
В табл. 2 приведены ответы на первый вопрос.

Таблица 2

Результаты ответов на вопрос "Когда на работе вы чувствовали себя особенно хорошо"

№ п/п	Ответы на вопрос	Всего		Мужчины			Женщины		
		Количество	%	Количество	% ко всем	% к колич. мужчин	Количество	% ко всем	% к колич. женщин
1	Признание и одобрение результатов работы	82	16,02	29	5,66	13,88	53	10,35	17,49
2	Успешное завершение задания	72	14,06	27	5,27	12,92	45	8,79	14,85
3	Повышение заработка	55	10,74	21	4,10	10,05	34	6,64	11,22
4	Степень непосредственного контроля работы	50	9,77	21	4,10	10,05	29	5,66	9,57
5	Возможность творческого и делового роста	45	8,79	21	4,10	10,05	24	4,68	7,93
6	Удовлетворение политикой руководства	42	8,20	16	3,13	7,66	26	5,08	8,58
7	Улучшение условий труда	39	7,62	17	3,32	8,13	22	4,30	7,26
8	Улучшение отношений с сотрудниками	37	7,23	16	3,13	7,66	21	4,10	6,93
9	Улучшение отношений с руководством	34	6,64	12	2,34	5,74	22	4,30	7,26
10	Продвижение по службе	32	6,25	16	3,13	7,66	16	3,13	5,28
11	Высокий уровень ответственности	24	4,68	13	2,54	6,20	11	2,15	3,63
	Всего	512	100,00	209	40,82	100,00	303	59,18	100,00

Как видно из таблицы, особенно хорошо работники чувствовали себя тогда, когда результаты их работы находили признание и одобрение — 16,02%, а также когда задание заканчивалось успешно — 14,06%, что в сумме составляет почти треть (30,08%), это характерно как для мужчин, так и для женщин. И только после этого идет фактор повышения заработной платы — 10,74%. Это говорит о том, что в процессе труда служащие оценивают успех и результат работы более значительно, чем повышение заработной платы. Но данные табл. 3 свидетельствуют, что больше всего неудовлетворенность они ощущают, когда заработная плата не повышается — 16,51%. Т.е. качество работы, ее успешное завершение необходимо поддерживать материально.

Второе место среди негативных факторов занимает невозможность завершить задание в установленный срок — 16,21%, т.е. немного меньше, чем неудовлетворенность отсутствием роста заработной платы. Но невозможность завершить задание в установленный срок женщины переживают значительно острее, чем мужчины (10,7% и 5,5% соответственно). Это говорит о том, что женщины более ответственно относятся к работе.

Таким образом, невзирая на то, что материальные условия являются решающими, значительная часть государственных служащих уделяет серьезное внимание качеству работы, успешному ее выполнению и переживает невозможность завершить ее в установленный срок. А это, в свою очередь, говорит о том, что конкурсная основа принятия на работу дает возможность органам управ-

ления объективно отбирать на государственную службу наилучших рабочих.

Почти в 10%-ых случаях неудовлетворенность служащих возникает, когда руководители наказывают их без особых на то причин. Женщины воспринимают это значительно острее чем мужчины (5,81% против 3,98%). Поэтому руководителям необходимо отказаться от наказания без причин, а если уж такое случается, необходимо приносить извинения. От этого авторитет руководителя только повысится, особенно среди женщин.

Значительное внимание государственные служащие уделяют таким факторам, как непосредственный контроль руководителей за их работой (9,77%), возможность творческого и делового роста (8,79%) и удовлетворение политикой руководства в области кадровых вопросов (8,2%). Значительно меньше внимания уделяется улучшению условий труда, отношениям с коллегами и руководителями. Но когда условия труда не улучшаются, а отношения с коллегами и руководителями не складываются, служащие оценивают эти факторы достаточно высоко — от 7,65% до 9,17%, и к ним женщины относятся более остро, чем мужчины. Поэтому руководителям, в коллективах которых работают преимущественно женщины, следует уделять этим вопросам более серьезное внимание.

Характерной особенностью исследования является абсолютно одинаковый уровень отношений мужчин и женщин к продвижению по службе — 3,13%, что вызывает ряд вопросов, которые можно решить с помощью последующих исследований.

Таблица 3

Результаты ответов на вопрос "Когда на работе вы чувствовали себя особенно плохо"

№п/п	Ответы на вопрос	Всего		Мужчины			Женщины		
		Количество	%	Количество	% ко всем	% к колич. мужчин	Количество	% ко всем	% к колич. женщин
1	Отсутствие роста заработной платы	54	16,51	15	4,59	14,42	39	11,93	17,49
2	Невозможность выполнить задание в срок	53	16,21	18	5,50	17,31	35	10,70	15,70
3	Наказание руководителем без особых причин	32	9,79	13	3,98	12,51	19	5,81	8,52
4	Ухудшение условий труда	30	9,17	9	2,75	8,65	21	6,42	9,42
5	Ухудшение отношений с руководством	28	8,56	8	2,45	7,69	20	6,12	8,97
6	Отсутствие делового и творческого роста	28	8,56	9	2,75	8,65	19	5,81	8,52
7	Ухудшение отношений с сотрудниками	25	7,65	9	2,75	8,65	16	4,89	7,17
8	Низкое качество выполненной работы	21	6,42	6	1,83	5,77	15	4,59	6,73
9	Монотонная работа без роста заработной платы	20	6,12	5	1,53	4,81	15	4,59	6,73
10	Ежедневный контроль со стороны руководителя	15	4,59	5	1,53	4,81	10	3,06	4,48
11	Неудовлетворенность политикой руководства	14	4,28	4	1,22	3,85	10	3,06	4,48
12	Низкий уровень ответственности	7	2,14	3	0,92	2,88	4	1,22	1,79
	Всего	327	100,00	104	31,80	100,00	223	68,20	100,00

Таким образом, результаты анкетирования заместителей начальников управления и руководителей экономических отделов четырех областей, проведенные впервые, свидетельствуют, что руководители государственных органов указанных в статье областей довольно объективно и грамотно подходят к разрешению вопросов планирования кадров, хотя и имеют в этом немало недостатков. Но тот факт, что уровень неудовлетворенности политикой руководства составляет всего 1,22% у мужчин и 3,06% у женщин, говорит о том, что планирование кадровых вопросов находится на достаточно высоком уровне.

Литература: 1. Сероштан Н.А., Алдохин И.П. и др. Социология труда. — Харьков: Основа, 1990. — 212 с.

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ВИРОБНИЧОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ДО НОВИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 331.108.3

Шкурко В.В.

В умовах трансформації економіки країни, націленої на якісні перетворення всіх сторін життя суспільства, особливе місце надається людському чиннику. З підвищенням його ролі в суспільстві пов'язане успішне розв'язання завдань цього періоду в Україні.

Без активізації людського чинника, без врахування різноманітних інтересів працівників, трудових колективів, різних соціальних груп, без опори на них, без залучення їх до активної творчої праці неможливо вирішити ці питання, змінити соціально-економічне становище в Україні.

Актуальність цієї проблеми в країні обумовило підготовку даної статті.

На думку автора, виробнича адаптація персоналу — це процес і результат перебудови функціонування організму, поведінки і діяльності працівника у відповідь на нові вимоги виробничого середовища, також на його зміни в ході задоволення адаптаційної потреби працівника з метою забезпечення їх взаємної ефективної діяльності і розвитку.

Структура виробничої адаптації персоналу складається з наступних видів: професійної адаптації, організаційної адаптації, соціально-психологічної адаптації, матеріально-побутової адаптації та адаптації у сфері дозвілля.

Визначення структури виробничої адаптації персоналу ґрунтується на ефективності зв'язків і відносин, які виникають між адаптантом і підприємством та встановленими зв'язками між самими видами виробничої адаптації персоналу. Величина і сила цих взаємозв'язків і обумовлюють ефективність процесу виробничої адаптації персоналу.

Нами проведено соціологічні дослідження процесу виробничої адаптації працівників швейної галузі в центральних та східних областях України до нового внутрішнього і зовнішнього середовища.

Дослідження підтверджують, що на швидкість процесу виробничої адаптації впливають чисельні чинники, які по-різному характеризують рівень працівників, які працюють, поступають чи звільняються з підприємств.

Аналізуючи основні мотиви звільнень з підприємства з врахуванням середнього стажу роботи на фабриках, ми встановили, що ці мотиви можна умовно розбити на три групи:

при середньому стажі роботи звільнених від 0,8 років до 2,0 років — це чинники, пов'язані з недостатньою профорієнтаційною роботою, проведеною (в основному) з молодими людьми, які складають елементи професійної сфери виробничої адаптації (подальше оволодіння професійних якостей, закріплення позитивних установок до функцій вибраної спеціальності);

при середньому стажі роботи звільнених від 2,0 років до 3,3 років — фактори, пов'язані з заробітною платою, житлом, організацією та умовами праці, що складають елементи організаційної та матеріально-побутової сфери виробничої адаптації (взаємозв'язок новачка з приводу режиму роботи, трудового розпорядку дня та трудового ритму підприємства і трудової дисципліни);

при середньому стажі роботи звільнених від 3,4 до 5,0 років — це мотиви, пов'язані з шкідливими умовами праці, станом здоров'я та відносинами з адміністрацією, незадоволеність заробітною платою і відповідністю умов для професійного росту, які складають елементи соціально-психологічної сфери виробничої адаптації.

Підводячи підсумки вказаного аналізу, за поглядом автора, необхідно висловити наступні пропозиції відносно працівників, які звільняються з підприємства.

Щодо першої групи персоналу, то, безперечно, це ще молоді за віком люди, які не в повній мірі визначились зі своєю професією і тому пропрацювали на підприємстві від 0,8 до 2 років. Чинники, які вплинули на їх звільнення, звертають увагу на те, що необхідно використати всі елементи професійної виробничої адаптації в роботі з молоддю, особливо в перші місяці праці,