

УДК 338

***СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ТРУДОМ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ***

Сибирякова А.С.,

студент факультета Управления и психологии

Кубанский государственный университет¹

г. Краснодар, Россия

Аннотация

В статье рассматривается сущность удовлетворенности трудом как многоаспектного социально-психологического феномена. Анализируется структура удовлетворенности, включающая эмоциональные, мотивационные и ценностно-смысловые компоненты. Особое внимание уделено критическому осмыслению двухфакторной модели Ф. Герцберга и комплексной модели Л. Портера – Э. Лоулера. На основе теоретического анализа автором систематизирована и представлена трехкомпонентная классификация факторов удовлетворенности (личностные, внутриорганизационные и социальные).

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, мотивация персонала, гигиенические факторы, мотиваторы, организационное поведение.

***STRUCTURAL AND SUBSTANTIVE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION IN
THE CONTEXT OF MODERN THEORIES OF MOTIVATION***

Sibiryakova A.S.,

student of the Faculty Management and Psychology

Kuban State University

Krasnodar, Russia

¹ Научный руководитель: Скрипниченко Людмила Сергеевна – кандидат социологических наук, доцент.
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Annotation

The article examines the essence of job satisfaction as a multifaceted socio-emotional, motivational, and value phenomenon. Particular attention is paid to a critical analysis of F. Herzberg's two-factor comprehensive model by L. Porter and E. Lawler. Based on theoretical analysis, the author systematises and presents a three-factor model (personal, intra-organizational, and social).

Keywords: job satisfaction, staff motivation, hygiene factors, motivators, organizational behavior.

В современной научной практике и HR-менеджменте удовлетворенность трудом рассматривается не просто как формальный показатель комфорта сотрудников, а как ключевой детерминант их производительности, лояльности и вовлеченности. Данный феномен представляет собой многогранную конструкцию: он объединяет интегративную оценку специалистом своей профессиональной жизни и частные оценки отдельных ее условий.

Внутренняя структура удовлетворенности трудом подвижна и включает в себя отношение к текущей деятельности, эмоционально-психический тонус, восприятие рабочей среды, личностные установки и мотивы поведения. Понимание того, как взаимодействуют эти элементы, требует обращения к фундаментальным концепциям мотивации, доказавшим свою применимость в управленческой практике [2].

Удовлетворенность трудом нельзя свести к простой сумме положительных или отрицательных впечатлений. В психологии труда и организационном поведении она рассматривается как аттитюд (социальная установка), состоящий из трех базовых компонентов:

1. Эмоциональный (аффективный) компонент, который выражается в переживаниях, связанных с работой, эмоциональном тоне на рабочем месте,

отсутствии или наличии профессионального стресса, а также общем чувстве радости от процесса или результатов труда.

2. Когнитивный (оценочный) компонент, включающий осознание и рациональную оценку работником соответствия условий его труда (оплаты, нагрузки, перспектив) его личным ожиданиям, потребностям и жизненным стандартам.

3. Поведенческий (конативный) компонент, который проявляется в реальных действиях сотрудника – стремлении проявлять инициативу, вкладывать дополнительные усилия, либо, наоборот, в склонности к имитации бурной деятельности или поиску нового места работы.

В рамках исследования важно изучить основные факторы, которые оказывают влияние на уровень удовлетворенности трудом работников. Развивая идею А. Маслоу о иерархической природе человеческих потребностей, Ф. Герцберг предложил двухфакторную модель профессиональной мотивации [4]. Главный новаторский вывод Герцберга заключался в том, что удовлетворенность и неудовлетворенность работой – это не противоположные полюса одной шкалы, а две независимые переменные.

В своих научных работах он продемонстрировал влияние двух групп факторов (гигиенические и мотивирующие) на степень удовлетворенности работой, а также уровень производительности труда работников. Схематически данная модель представлена на рисунке 1.

Область удовлетворен- ности	Мотиваторы Достижения Признание Ответственность Труд сам по себе Личностный рост	Мотиваторы влияют на удов- летворенность
Область неудовлетворен- ности	Гигиенические факторы Условия труда Оплата труда Безопасность Политика компании Руководство Межличностные отношения	Гигиенические факторы влияют на неудовлетво- ренность

Рисунок 1 – Двухфакторная модель Ф. Герцберга

Согласно Герцбергу, только мотиваторы способны побудить человека к сверхдостижениям, активному поиску нестандартных решений и формированию устойчивой внутренней удовлетворенности. При этом ключевым моментом является то, что наилучшим образом сотрудника мотивирует именно та работа, которая является для него достаточно сложной, интересной и требует значительных усилий.

Если Герцберг делает акцент на содержании работы, то Лайман Портер и Эдвард Лоулер предложили синтетическую модель, объединяющую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В ее основе лежит идея о том, что удовлетворенность – это не причина, а результат эффективного и результативного труда.

Авторы выделяют 5 основных элементов, связанных между собой сложными причинно-следственными связями:

1. Приложенные усилия: степень энергетических и интеллектуальных затрат человека при выполнении задачи. Зависят от ценности вознаграждения (насколько награда значима лично для сотрудника) и вероятности его получения (веры в то, что усилия реально приведут к награде) [3].

2. Полученные результаты: фактический продукт труда, определяемый не только усилиями, но и двумя важнейшими медиаторами:

- индивидуальными способностями, психофизиологическими особенностями и квалификацией сотрудника;
- правильным осознанием работником своей роли в компании (пониманием того, каких именно результатов от него ждут).

3. Вознаграждение, которое делится на два типа:

- внутреннее (порождается самим процессом работы: чувство успеха, самоуважение, осознание своей компетентности);
- внешнее (предоставляется организацией: премия, похвала, повышение в должности, дополнительные льготы).

4. Восприятие справедливости: субъективный фильтр, через который сотрудник оценивает, насколько полученное вознаграждение пропорционально его приложенным усилиям и результатам его коллег.

5. Уровень удовлетворенности: итоговое внутреннее состояние, выступающее результатом сравнения ожидаемой и фактически полученной награды с учетом фактора справедливости [7].

Ключевой вывод модели Портера – Лоулера заключается в том, что удовлетворенность является не причиной результативного труда, а его следствием. Если вознаграждение воспринимается как справедливое и соразмерное затраченным усилиям, уровень удовлетворенности растет. Это укрепляет веру работника в связь «усилия – результат» и стимулирует его на новые достижения в будущем.

Если же вознаграждение оказывается ниже ожидаемого (или ниже, чем у коллег за аналогичную работу), уровень удовлетворенности и мотивации резко падает [6]. В то же время чрезмерное, необоснованное вознаграждение также может оказывать деструктивный эффект, деформируя объективную самооценку сотрудника и снижая его готовность к развитию.

Недостатком теории Портера – Лоулера является то, что она опирается на модель «рационального человека». На практике же представления об ожиданиях

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

и справедливости глубоко субъективны и подвластны эмоциям, а индивидуальные приоритеты сотрудников со временем меняются, что делает управление мотивацией исключительно по этой схеме сложнопредсказуемым.

На основании теоретического анализа различных подходов к классификации компонентов удовлетворенности трудом, следует обобщить факторы, оказывающие влияние на оценку работником своей работы [1]:

1. Личностные факторы, характеризующие самого индивида и его персональный опыт. Так, данные факторы включают в себя следующие компоненты:

– актуальные компоненты, среди которых непосредственно переживаемый процесс работы, содержательность повседневных задач, понятный статус в организационной структуре, измеримость достигнутых результатов;

– потенциальные компоненты, в рамках которых можно выделить наличие понятных перспектив профессионального и карьерного роста, возможность реализации творческого и интеллектуального потенциала, программы обучения и развития;

– индивидуально-демографические и психологические характеристики: возраст и жизненный этап, уровень базового образования и квалификации, психологическая устойчивость, самооценка, конформность, а также текущее физическое самочувствие [5].

2. Внутриорганизмационные факторы, которые связаны непосредственно с трудовой деятельностью в конкретной компании. К таким факторам можно отнести:

– материальное и нематериальное вознаграждение за выполнение рабочих обязанностей;

– организацию труда (режим работы, отлаженность рабочих процессов, оснащение рабочих мест, четкость внутренних правил компании, соблюдение санитарных норм и т.д.);

- взаимодействие с руководством компании (наличие обратной связи, грамотная постановка задач, соответствие ценностей руководства ценностям коллектива, стиль управления и др.);

- социально-психологический климат в коллективе;

- уровень развития организационной культуры.

3. Социальные компоненты, которые связаны с общественными представлениями о конкретной организации и определенной профессиональной областью. К таким факторам следует отнести престиж профессии, а также имидж организации.

Сравнительный анализ теорий Герцберга и Портера – Лоулера позволяет сформулировать интегративный подход к управлению удовлетворенностью персонала.

В практической плоскости HR-департаментам необходимо действовать параллельно на двух уровнях:

- создание «гигиенического фундамента»: устранение факторов неудовлетворенности посредством нормализации условий труда, обеспечения рыночного уровня оплаты и формирования безопасной, этичной рабочей атмосферы. Без выполнения этого шага любые мотивационные программы окажутся неэффективными.

- активация «мотивационного каркаса»: обогащение содержания труда, внедрение систем постановки амбициозных целей, развитие культуры признания заслуг, делегирование полномочий и создание прозрачных траекторий карьерного развития [3].

При этом крайне важно учитывать фактор справедливой оценки труда: разрыв между ожидаемым вознаграждением и реальной компенсацией разрушает удовлетворенность быстрее, чем отсутствие некоторых мотивирующих факторов.

Удовлетворенность трудом является многомерным, динамическим показателем, отражающим степень гармонии между личностью работника и его

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

профессиональной средой. Она формируется под воздействием комплексного комплекса личностных, внутриорганизационных и социальных факторов.

Проведенный теоретический анализ показал, что создание высокого уровня удовлетворенности требует от менеджмента глубокого понимания психологии человека. Обеспечение достойных гигиенических условий лишь снимает негатив и предотвращает отток кадров, но лишь содержательная, интересная и справедливо вознаграждаемая деятельность способна вызвать подлинную удовлетворенность, трансформируя потенциал работника в высокие результаты работы организации.

Библиографический список

1. Бунтовская, Л. Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в условиях нестабильной экономики / Л. Л. Бунтовская // Торговля и рынок. – 2020. – Т. 2, № 4-1(56). – С. 122-131.
2. Горленко, О. А. Управление персоналом / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – Москва : Юрайт, 2022. – 250 с.
3. Китов, А. И. Психология управления / А. И. Китов. – Москва : Акад. МВД России, 2019. – 521 с.
4. Катанова, Е. А. Корпоративная культура как основа управления организационным поведением в фирме / Е. А. Катанова // Via Scientiarum - Дорога знаний. – 2022. – № 2. – С. 34-37.
5. Лихтанская, О. И. Удовлетворенность персонала трудом в организации как показатель эффективности системы управления персоналом / О. И. Лихтанская, Д. В. Никоненко // Социальные и экономические системы. – 2023. – № 2-1(41). – С. 118-125.
6. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 387 с.

7. Скрипниченко, Л. С. Управление удовлетворенностью трудом персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – № 5 (50). – С. 33-37.