

в здоровом теле...

диагностика социальных потребностей работников предприятий среднего бизнеса

Проблемой современных предприятий среднего бизнеса, требующей безотлагательного решения, является формирование качественно нового работника с высоким уровнем личностного потенциала, который, на наш взгляд, включает в себя психофизиологическую, трудовую и инновационную составляющие. В целях разработки конкретных рекомендаций предприятию необходимо оценивать личностный потенциал своего персонала и выявлять основные направления его развития.

Сложившийся личностный потенциал и направления его развития у работников отечественных предприятий можно оценить с помощью методики определения социальных потребностей работников, формирующих качество социальной среды на предприятиях.

Методика проведения обследования включает в себя следующие этапы:

- 1) определение факторов, влияющих на формирование и удовлетворение социальных потребностей работников предприятия;
- 2) разработку анкеты для опроса мнений работников о степени удовлетворения их потребностей в сложившихся условиях;
- 3) проведение социологического опроса;
- 4) обработку результатов.

К факторам («А–Ж»), влияющим на формирование и степень удовлетворения социальных потребностей работников в производственных условиях, можно отнести:

А. Общие условия организации труда на предприятии: эффективность действующего режи-

Федосова Р.Н.,
Финансовая
Академия при
Правительстве РФ

Родионова Е.В.
Муромский
институт
Владимирского
госуниверситета

ма труда и отдыха, возможность достойного заработка, разнообразности и объемы социальных льгот и их доступность, наличие и реализация планов деловой карьеры работников, условия для повышения квалификации и переподготовки кадров, общественное признание и полезность результатов труда работников;

Б. *Условия организации рабочего места*: соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии;

В. *Организационно-технические условия труда*: уровень технической оснащенности, соблюдение требований эргономики и психофизиологии труда, прогрессивность технологического процесса, ритмичность труда;

Г. *Организация оплаты труда*: эффективность действующих систем оплаты труда и премирования, системы участия в прибыли;

Д. *Организация социальной инфраструктуры* предприятия: жилищное обеспечение, наличие и качество работы столовой, буфета, медицинского обслуживания, состояние бытовых помещений, возможность получения путевок в санатории, на курорты и т.п., занятия спортом и т.д.;

Е. *Социально-психологический климат* в коллективе: уровень сплоченности, качество межличностных отношений, стабильность коллектива;

Ж. *Духовно-нравственный климат* в коллективе: традиции предприятия, обычаи, нравы.

Анкета содержит три информационных блока:

1 – инструкцию о порядке заполнения анкеты, а также информацию о цели исследования;

2 – данные, определяющие качественные характеристики опрашиваемых работников по следующим параметрам: пол, возраст, образование, квалификация, семейное положение, стаж работы;

3 – сведения, позволяющие оценить уровень удовлетворенности потребностей работника по каждому фактору, характеризующему состояние социально-экономических процессов на предприятии.

В целях выявления значимости каждого фактора, определяющего степень удовлетворенности им у работников, в анкете приведены пять

***результаты
исследования
свидетельствуют
о невысоком
качестве
социальной среды
на предприятиях***

вариантов ответов, каждому из которых соответствует числовое значение в баллах, а именно:

- полностью удовлетворен(а) тем или иным показателем – 4 балла;
- удовлетворен(а) в значительной мере – 3 балла;
- удовлетворен(а) в незначительной мере – 2 балла;
- не удовлетворен(а) – 1 балл;
- затрудняюсь ответить – 0 баллов.

Обработка полученных данных предполагает группировку ответов работников по следующим признакам:

а) по группам факторов, обуславливающих протекание социально-экономических процессов на предприятии и по каждому подразделению;

б) по упорядоченным совокупностям социальных групп в зависимости от качественных характеристик, таких как пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, семейное положение.

По каждому варианту ответа рассчитывается степень удовлетворения потребностей работника в баллах, а затем определяется этот показатель для различных социальных групп предприятия по формуле:

$$УП = \frac{\sum_{i=1}^{n=1} УП_i \cdot Ч_i}{Ч \cdot К},$$

где УП – показатель степени удовлетворения потребностей работников;

n – число вариантов ответов;

УП_i – значение, оценивающее i-й вариант ответа;

Ч_i – численность работников, выбравших i-й вариант ответа;

Ч – численность опрашиваемых работников;

К – число факторов (показателей), охваченных расчетом.

Каждое полученное по формуле значение коэффициента соответствует определенному уровню удовлетворения социальных потребностей, определяемому по шкале:

от 0 до 2 – низкая степень удовлетворенности;

**постоянное
совершенствование
производства,
непрерывное
обновление
оборудования,
технологии, видов
производства
требует
мыслящего
рабочего широкого
профиля**

от 2 (включительно) до 3 – удовлетворительная степень;

от 3 (включительно) до 4 (включительно) – высокая степень удовлетворенности.

Данная методика апробирована на средних предприятиях Владимирской, Нижегородской, Ярославской и Московской областей.

Результаты исследования свидетельствуют о невысоком качестве социальной среды на предприятиях. Значение показателя степени удовлетворения потребностей работников находится в интервале от 1,8 до 2,0. Работники высказали неудовлетворенность организационными, технологическими и социальными условиями работы, потому что они ограничивают развитие и реализацию их личностного потенциала.

В качестве примера приведем подробный анализ результатов по одному из предприятий – АО «Труд». Социологический опрос проводился среди основных рабочих важнейших производственных цехов. В опросе участвовало 200 человек, что составило 82,3% от численности основных рабочих и 35% от общей численности рабочих. Это свидетельствует о репрезентативности выборки, обеспечивающей достоверность получаемых данных и выводов. Обычно считается, что репрезентативная выборка не может быть менее 10% генеральной совокупности. В обработку поступила 181 анкета, 19 анкет оказались заполненными частично, поэтому их отбраковали. В цехе №1 было охвачено анкетированием 100% основных рабочих, в цехе №2 – 74,3%, в цехе №3 – 95,7%. Распределение анкетированных рабочих по упорядоченным совокупностям социальных групп представлено в табл. 1.

Как видно из распределения, наибольшую долю среди анкетированных составили:

- мужчины, которые в численности работающих на предприятии составляют большинство;
- рабочие, имеющие среднее специальное образование, т.е. люди, закончившие профессионально-технические училища, получившие профессиональную подготовку;
- семейные рабочие;

***в АО «Труд»
существует
хорошая база для
формирования и
развития
инновационного
потенциала***

Таблица 1

Распределение анкетированных рабочих по упорядоченным совокупностям социальных групп

Признак распределения	Совокупности	Численность рабочих, чел.	% от общей численности анкетированных
Пол	женщины	84	46,4
	мужчины	97	53,6
Образование	высшее	2	1,1
	среднее специальное	126	69,6
	среднее общее	53	29,3
Семейное положение	замужем (женат)	140	77,3
	замужем (холост)	41	22,7
Возраст	до 30 лет	55	30,4
	от 30 до 50 лет	115	63,5
	свыше 50 лет	11	6,1
Квалификация	1-2 разряды	70	38,7
	3-4- разряды	64	35,4
	5-6- разряды	19	10,5
	разряды не указаны	24	13,3
Стаж работы	до 3 лет	38	21
	от 3 до 15 лет	78	43,1
	свыше 15 лет	65	35,9

– рабочие в возрасте от 30 до 50 лет, т.е. обладающие высоким психофизиологическим потенциалом, имеющие профессиональный и жизненный опыт, сложившуюся систему ценностей и соответствующих им потребностей;

– квалифицированные рабочие, которые могут оценить по достоинству уровень организации трудового процесса на предприятии;

– рабочие с большим стажем работы, из них 35,9% – со стажем работы свыше 15 лет, т.е. люди, хорошо знающие данное производство, его «плюсы» и «минусы», формирующие микроклимат в коллективе, умеющие сформулировать не ежеминутные, а жизненно необходимые потребности.

Одним из результатов проведенного социологического опроса является, как говорилось выше, диагностика качества социальной среды в целом по предприятию. Полученные данные свидетельствуют о том, что состояние социальной среды близко к удовлетворительному, так

как среднее значение, оценивающее данный параметр, равно 1,95. В наибольшей степени рабочие удовлетворены отношениями между людьми (3,15), особенно характером общения друг с другом в процессе работы. Это можно объяснить мелкосерийностью производства и предметной специализацией, позволяющей работникам контактировать между собой. Но отношения с непосредственным руководителем характеризуются меньшей степенью удовлетворенности (2,8) за исключением цеха 2 (3,2). Удовлетворенность в наименьшей степени прослеживается по следующим факторам: общие условия (1,77), за исключением графика работы, который устраивает практически всех работающих, условия организации рабочего места (1,79), организационно-технические условия работы (1,9), организация работы социальной инфраструктуры предприятия (1,54) и организация оплаты труда (1,4).

Исходя из анализа качества работников на данном предприятии и результатов социологического опроса, личностный потенциал работников АО «Труд» можно оценить следующим образом. В 1999 г. наблюдался значительный рост показателей производительности труда, низкий уровень заболеваемости; преимущественный состав работающих в возрасте от 30 до 50 лет свидетельствуют о высоком качестве психофизиологического потенциала работников. Преобладание квалифицированных работников, рост числа обучающихся рабочих, повышающих свою квалификацию, желание совершенствовать технологию производства, производить нужную людям продукцию, коммуникабельность, доброжелательность позволяют оценить трудовой потенциал как достаточный для имеющегося уровня производства. Однако в современных условиях постоянное совершенствование производства, непрерывное обновление оборудования, технологии, видов продукции требует мыслящего рабочего широкого профиля, способного быстро переключаться на решение новых производственных задач. Это значит, что трудовой потенциал необходимо непрерывно развивать.

психофизиологический потенциал работников промышленных предприятий довольно высок, однако трудовой потенциал недостаточно развит

Инновационный потенциал работников на предприятии находится на стадии формирования. Это характерно для отечественных предприятий. В АО «Труд» существует хорошая база для формирования и развития инновационного потенциала, заключающаяся в том, что интересы рабочих лежат не только в материальной сфере, их волнуют и духовно-нравственные стороны производственной жизни: условия труда, возможность проявления творческих способностей, отношения между людьми, социальные аспекты. Это означает, что достаточно развит мотивационный механизм, включающий весь спектр потребностей – от низших до высших.

Обобщение результатов исследования по всем предприятиям позволило сделать вывод об уровне развития личностного потенциала сотрудников. Таким образом, психофизиологические возможности работников промышленных предприятий довольно высоки, однако трудовой потенциал недостаточно развит, а инновационный до сих пор находится в стадии формирования.

pn

Fedosova R. N.

Financial Academy with the Government of the Russian Federation.

Rodionova E. V.

Muromsk institute,

Vladimirsk State University.

The social demands diagnosis of the middle-scale business workers

The modern middle-scale business enterprise's problem, which needs to be solved immediately, is the problem of forming the qualitatively new worker with the high personal potential level. Personal potential, in our opinion, includes psychophysiological, labor and innovational components. In order to create a concrete recommendation it is necessary to evaluate the personal potential of the enterprise's personnel and to discover the main areas of it to develop.