

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК УСЛОВИЕ СТАБИЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Хорошев Г. И.

Удовлетворенность работой как научная и практическая проблема привлекает все больше внимания. Считается, что удовлетворенность — важное условие продолжения работы на данном предприятии и стабильности трудовых коллективов. Между тем, подобная точка зрения нуждается в уточнении.

По данным проведенного нами исследования, полная удовлетворенность работой у ИТР составляет 64,9%, частичная — 27,4%, что может свидетельствовать о достаточно высокой стабильности инженерно-технических кадров. Неудовлетворенность работой у ИТР достигает 5,1%, но уволиться намерены всего 2,6%. Если исходить из традиционного понимания взаимосвязи удовлетворенности и стабильности коллективов, то, казалось бы, цифры эти должны радовать.

Однако статистика не дает ответа на вопрос о несоответствии количества неудовлетворенных (5,1%) собирающимся уволиться (2,6%).

Интересные результаты дает сравнение удовлетворенности профессией (УП) с удовлетворенностью работой (УР). Так, из общего количества ИТР, удовлетворенных профессией, полностью удовлетворены работой в объединении 66,3%, частично — 26,7%, не удовлетворены — 4,7%, намереваются уйти — 2,3%. Это значит, что работа не устраивает 7% этой группы ИТР. С другой стороны, ни один из не удовлетворенных своей профессией уходит из объединения не собирается, а из намеревающихся сменить профессию (работа им, казалось бы, не нравится) 63,7% полностью или частично удовлетворены работой. Получается, что часть ИТР, влюбленных в свое дело, собирается уходить из объединения, а работники, которых профессия не удовлетворяет, не испытывают дискомфорта в наших условиях, как бы стабилизируют трудовые коллективы. Такая стабильность вряд ли может быть устойчивой.

Несколько иная картина вырисовывается при анализе удовлетворенности рабочих. Среди удовлетворенных своей профессией довольны работой полностью 62%, частично — 25,1%, не удовлетворены — 3%, собираются уволиться — 3,9%. Цифры находятся, казалось бы, на том же уровне, что и у ИТР. Но вот существенное различие: среди удовлетворенных своей профессией ИТР не удовлетворены работой в объединении 4,7%, а уходить намерены лишь 2,5%; у рабочих эти цифры соответственно 3 и 3,9%. Кроме того, неудовлетворенность профессией у рабочих плотнее коррелирует с неудовлетворенностью работой. Так, из общего числа не удовлетворенных профессией довольны работой полностью 3,7% (сравните с ИТР — 25%), частично — 62,9%, не удовлетворены — 22,2%, собираются уволиться — 18,5% (среди ИТР нет желающих уволиться).

Более подробный анализ выявляет сложные взаимосвязи мотивов неудовлетворенности и социальной позиции работника. В одних случаях человек не удовлетворен работой, но продолжает ее выполнять фор-

мально, устраивается в своего рода уютной «экологической нише» и существует в ней пассивно, не собираясь менять работу (на лучшую он не рассчитывает по той или иной причине).

Такая социальная позиция может быть названа негативно-пассивной. В других случаях неудовлетворенность влечет за собой активную позицию. При этом с точки зрения стабилизации она может быть негативной (стремление к уходу на другое предприятие), либо позитивной. Позитивно-активная жизненная позиция в свою очередь одних побуждает менять работу в пределах предприятия, других — добиваться совершенствования условий, порождающих неудовлетворенность в данном коллективе.

Как это ни парадоксально, в ряде случаев для пользы дела неудовлетворенность работой (по крайней мере частичная) оказывается более стимулирующим фактором, чем удовлетворенность. Последняя порой означает остановку в развитии личности, привыкание к бесперспективности, утрату активной жизненной позиции и сеет в коллективе настроения приспособленчества.

Вот почему, рассматривая соотношения удовлетворенности работой и стабильности трудовых коллективов, нельзя ограничиваться статистическими данными. Необходимо оценивать эту характеристику работника не только количественно, но и качественно. В первом случае имеется в виду мера удовлетворенности, изменяющаяся в обе стороны от нуля. Влево от нуля она может принимать критическое значение, опасное для стабильности коллектива, если превысит индивидуальный порог стабильности. Сдвиг вправо от нуля сам по себе еще не является позитивным фактом. Необходим при этом учет качественной стороны удовлетворенности, т. е. ее индивидуальной структуры.

Во втором случае удовлетворенность работой опирается на два полюса — потребности личности и предметную (в смысле предмета потребности) среду, в которой они удовлетворяются. Потребности личности образуют своего рода целостную систему, элементами которой являются отдельные (конкретные) потребности. Работники отличаются друг от друга не только комплексом потребностей, но и иерархическим построением, свойственным данной личности. Предметная среда потребностей на каждом предприятии своеобразна как по структуре, так и по степени доступности для личности. В психологическом плане задача руководителя по стабилизации трудовых коллективов заключается в том, чтобы, с одной стороны, знать индивидуальные структуры потребностей каждого работника, а с другой — распоряжаться предметной средой потребностей, чтобы приводить ее в соответствие с потребностями личности.

Понятно, что на разных уровнях системы управления руководители ориентируются на различные уровни обобщения потребностей и среды их удовлетворения. На самых нижних звеньях управления руководитель имеет дело с потребностями каждого отдельного работника. На более высоких уровнях речь идет уже об учете потребностей определенных категорий работников.

Например, при изучении удовлетворенности работой для прикладных целей наиболее информативным оказывается половозрастной признак. При этом сначала желательно рассмотреть удовлетворенность половозрастных групп профессий, ибо профессия представляет собой своего рода характеристику работника, обладающую наибольшим удельным весом в структуре удовлетворенности работой. Ниже приводится процент удовлетворенности профессией от общего числа обследованных работников данной категории:

Возраст	18—21	22—25	26—30	31—35	36—40	41—45	46—50	51—55	56—60	Мужч.	Женщ.
Рабочие	45,3	52,2	71,9	57,8	70,0	71,4	87,6	63,6	100	72,5	47,1
ИТР	30,0	72,3	68,8	72,9	72,9	74,5	80,0	70,6	100	74,8	67,7

Как видно, наименьшая удовлетворенность профессией наблюдается как у рабочих, так и у ИТР в 18—21 год. Факт этот общеизвестен. Объясняется он особенностями адаптации молодых работников. Обращает на себя внимание и другое обстоятельство. И среди рабочих, и среди ИТР удовлетворенность профессией у женщин заметно ниже, чем у мужчин. Особенно существенные различия наблюдаются среди рабочих (72,5 и 47,1%). И совершенно неожиданным оказывается выявляющееся приблизительное равенство количества удовлетворенных профессией мужчин и женщин в адаптационный период, т. е. в 18—21 год, и количества женщин всех возрастов, удовлетворенных профессией (45,3 и 47,1%). Среди ИТР эти цифры составляют соответственно 30 и 67,7%.

Обратимся теперь к динамике изменения удовлетворенности профессией по возрасту. Среди рабочих удовлетворенность профессией в 22—25 лет лишь незначительно выше, чем в предыдущем возрастном периоде. Это обстоятельство вряд ли можно объяснить трудностями адаптации. В дальнейшем при среднем уровне удовлетворенности профессией порядка 60,4% некоторый спад выявляется в 31—35 лет, довольно резкий подъем в 46—50 лет, некоторое падение в 51—55 лет. В предпенсионный период удовлетворенность профессией достигает 100%. У ИТР начиная с 22—25 лет существенного отклонения удовлетворенности профессией от среднего значения (70,4%) не наблюдается.

В динамике изменения удовлетворенности профессией по возрасту особый интерес представляет десятилетие (36—45 лет), на который приходится период наивысшей активности работника. Небезынтересно, что в этот период процент удовлетворенности профессией (как у рабочих, так и у ИТР) выше среднего значения и остается практически постоянным.

Приведенный выше общий обзор полученных данных выявляет следующие категории работников, удовлетворенность профессией которых оказывает наиболее существенное влияние на стабильность трудовых коллективов:

- рабочие и ИТР в возрасте 18—21 год. Эта категория работников достаточно хорошо изучена в социологической и психологической литературе, посвященной проблеме адаптации;

- рабочие в возрасте 22—25 лет. Научно-практический интерес к этой категории обусловлен в первую очередь тем обстоятельством, что удовлетворенность профессией у рабочих и ИТР обнаруживает существенные различия (52,2 и 72,3%). В психологическом плане подобное явление не анализировалось, хотя различия в удовлетворенности профессией ИТР и рабочих не могут не порождать своеобразных социально-психологических явлений в трудовых коллективах;

- рабочие и ИТР в возрасте 36—45 лет, относящиеся к периоду наибольшей социальной и трудовой активности. Эта категория в литературе так же не подвергалась психологическому изучению с точки зрения их удовлетворенности профессией и работой, поэтому заслуживает выделения и специального рассмотрения;

- женщины-работницы, характеризующиеся довольно низкой удовлетворенностью профессией, но составляющие на многих предприятиях подавляющее большинство.

Далее мы изучали удовлетворенность каждой из выделенных половозрастных групп содержанием и условиями труда, жилищно-бытовыми условиями и т. д. Обобщение этих материалов позволяет сделать выводы о направленности удовлетворенности работой (да, нет), величине удовлетворенности или неудовлетворенности и структуре. При этом мы стремились удовлетворенность как психологическую характеристику личности описать в терминах социальной и трудовой среды, в которой удовлетворяются потребности данной категории работников. Такой под-

ход дает возможность оперативно принимать решения по совершенствованию стиля руководства трудовыми коллективами.

Надо отметить, что предметная среда не ограничивается такими факторами, как заработная плата, премии, моральные стимулы и т. д. Всю организацию (предприятие, объединение) нужно в этом случае рассматривать с точки зрения ее стимульных свойств, мотивационных возможностей. Более того, руководитель призван под тем же углом зрения совершенствовать и «социальную экологию» предприятия (объединения), конечно, в меру предоставленных ему прав. При этом «зона недоступности» предметной среды, отвечающей потребностям личности, должна управляться таким образом, чтобы становиться все более доступной в строгой зависимости от количества и качества труда работника. Тогда удовлетворенность как интегральная характеристика работника будет способствовать не только большей привязанности к предприятию, но и приобретает мощную побудительную силу как источник повышения эффективности производства.

Руководители трудовых коллективов, имеющие по преимуществу инженерное или экономическое образование, собственными силами не могут справиться с такой задачей. Поэтому мы ставим вопрос о создании специальной научно-практической службы — отдела стабилизации трудовых коллективов, в составе которого большинство сотрудников должны быть психологами.

Н. Н. Обозов. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ. Л., ЛГУ, 1979.

В монографии систематизируется обширный материал, полученный автором в результате многолетних психологических исследований. Выявляются факторы, регулирующие эффективность совместной деятельности людей, и условия, определяющие межличностные отношения, срабатываемость и совместимость людей.

Первая глава монографии включает разделы «Симпатии и притяжения», «Межличностная привлекательность в дружеских парах» и «Межличностные отношения в супружеских парах».

Что касается межличностной привлекательности, то на этот счет существует две противоположные гипотезы. Первая гипотеза утверждает, что дружат похожие люди, близкие по каким-то качествам. Другая гипотеза, напротив, утверждает, что сходятся противоположности, дополняющие друг друга. Эксперименты показывают, что более верна первая гипотеза.

Привлекательны люди, которые сходны по важным, но отличаются по второстепенным чертам. К числу черт, по которым желательно сходство, относятся: общитель-

ность — замкнутость, доверчивость — подозрительность, зависимость от группы — самостоятельность, озабоченность — беспечность, романтичность — реалистичность, тревожность — уверенность в себе, эмоциональная неустойчивость — устойчивость, зрелость, а также такая черта, как мотивационная напряженность. Но по таким чертам, как нормативность поведения и доминантность, желательна разница, дополнение.

Исследования привлекательности в зависимости от типа темперамента показали, что наименее приспособлен для дружеских отношений холерик. Самым дружелюбным типом оказался меланхолик; он склонен дружить со всеми, кроме холериков. Взрывчатость и безудержность характера холерика взрывают любую дружбу.

Аналогичные исследования по критерию экстраверсия — интроверсия показали, что экстраверты способны только к быстрому завязыванию знакомств. Настоящая же, устойчивая дружба более характерна для интровертов. (Продолжение см. стр. 168).