

**АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ОАО "ПИНСКИЙ ОПЫТНО-МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД" И ПУТИ ИХ УЛУЧШЕНИЯ**

А.С. Войтович, 4 курс

Научный руководитель – В.Ю. Друк, к.э.н., доцент

**Полесский государственный университет**

Условия труда – совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека. На состояние человеческого организма большое влияние оказывает микроклимат структурных подразделений (цехов). Сотрудник, удовлетворенный своей работой, мотивирован качественно трудиться и стремится к саморазвитию. Удовлетворенность персонала отражает отношение сотрудника к различным аспектам работы: безопасности и условиям труда; рабочей нагрузке; оплате труда; статусу и престижу работы; взаимоотношениям с коллегами; адекватности оценки результатов труда руководством; отношениям между руководством и подчиненными; степени возможной автономии и зоне ответственности; возможности роста и развития.

По результатам анализа эффективности использования трудовых ресурсов было выявлено, что на ОАО "Пинский опытно-механический завод" высокая текучесть кадров. Чтобы выявить причины неудовлетворенности сотрудников, было организовано анкетирование. При помощи метода анкетирования можно с наименьшими затратами получить высокий уровень массовости исследования. Особенностью этого метода можно назвать его анонимность (личность респондента не фиксируется, фиксируются лишь его ответы). Для определения уровня удовлетворенности сотрудникам было предложено на каждый вопрос указывать ответ, где: 0 – совершенно не удовлетворен; 1 – минимальная степень удовлетворенности; 2 – не совсем удовлетворен; 3 – абсолютно удовлетворен.

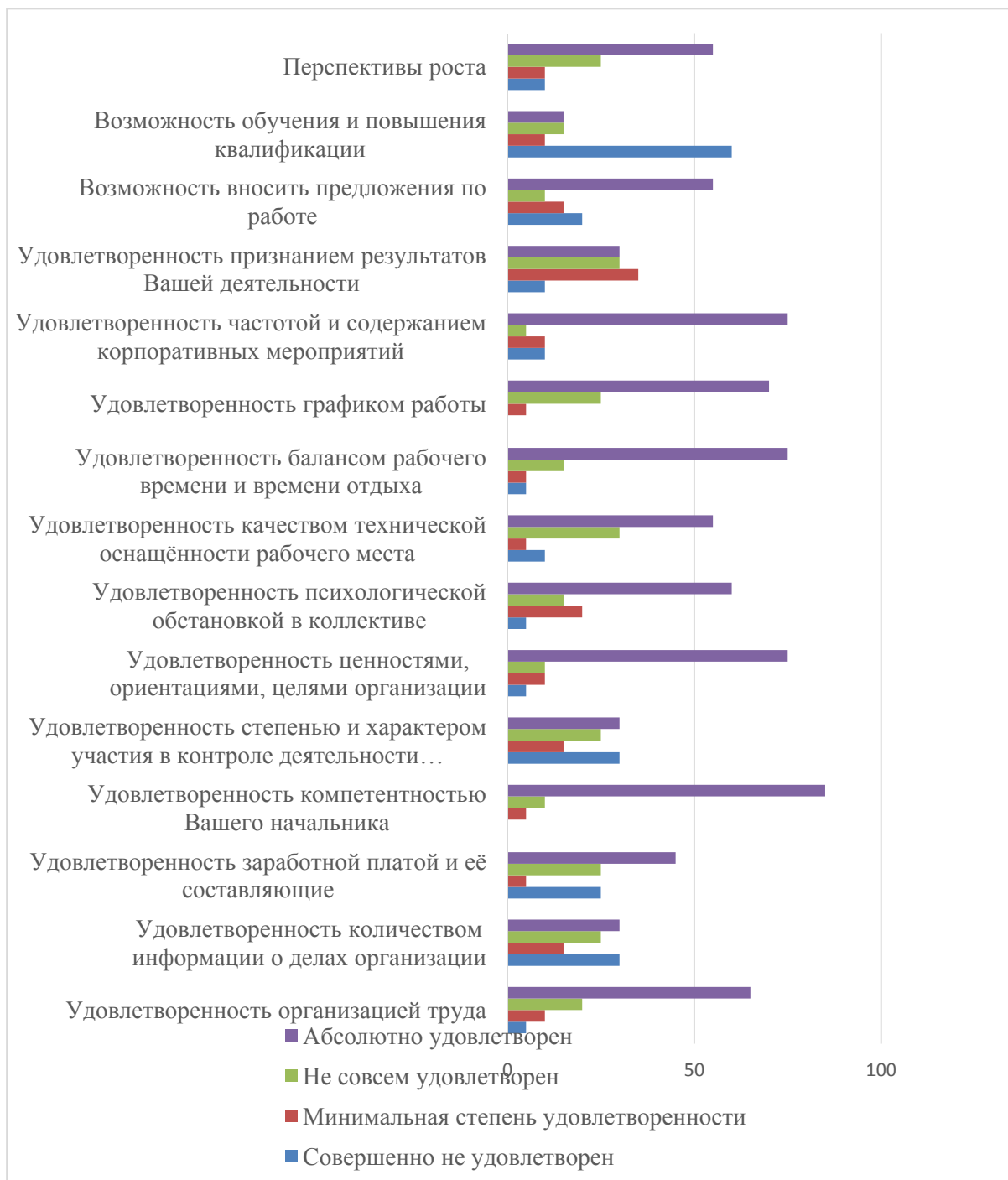
Изученные данные наглядно представлены на рисунке. В анкетировании приняли участие 20 сотрудников. Наибольшая неудовлетворенность со стороны опрошенных сотрудников наблюдалась при ответе на вопрос "Возможность обучения и повышения квалификации" – 60% совершенно не удовлетворены имеющимися на предприятии возможностями обучения и повышения квалификации, 10% сотрудников испытывают минимальную удовлетворенность, 15% сотрудников не совсем удовлетворены и 15% удовлетворены полностью.

Следует отметить неудовлетворенность опрошенных по поводу информации о делах организации: 30% сотрудников совершенно не удовлетворены, 15% – в минимальной степени, 25% опрошенных – не совсем удовлетворены.

При ответе на вопрос "Удовлетворенность степенью и характером участия в контроле деятельности организации" 30% опрошенных сотрудников ответили, что совершенно не удовлетворены, 15% – в минимальной степени удовлетворены, 25% – не совсем удовлетворены.

Также опрос показал низкую степень удовлетворенности при ответе на вопрос "Удовлетворенность заработной платой и её составляющими" – так, 25% сотрудников совершенно не удовлетворены своей заработной платой и её составляющими, 25% - не совсем удовлетворены.

Следует также отметить неудовлетворенность в вопросе "Удовлетворенность признанием результатов Вашей деятельности" – 35% опрошенных имеют минимальную степень удовлетворенности, 30% не совсем удовлетворены.



**Рисунок – Наибольшая степень удовлетворенности и неудовлетворенности по вопросам условий труда на ОАО "Пинский опытно-механический завод, процентов**

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных анкетирования

При ответе на вопрос "Удовлетворенность качеством технической оснащённости рабочего места" 30% опрошенных ответили, что они не совсем удовлетворены.

В качестве наиболее удовлетворительных признаны следующие параметры:

- удовлетворенность организацией труда – 65% опрошенных полностью удовлетворены, 20% опрошенных не совсем удовлетворены;

- удовлетворенность компетентностью Вашего начальника – 85% опрошенных полностью удовлетворены;

- удовлетворенность ценностями, ориентациями, целями организации – 75% опрошенных полностью удовлетворены;
- удовлетворенность психологической обстановкой в коллективе – 60% опрошенных полностью удовлетворены, 15% не совсем удовлетворены;
- удовлетворенность балансом рабочего времени и времени отдыха – 75% опрошенных полностью удовлетворены, 15% не совсем удовлетворены;
- удовлетворенность графиком работы – 70% опрошенных полностью удовлетворены;
- удовлетворенность частотой и содержанием корпоративных мероприятий – 75% опрошенных полностью удовлетворены.

Таким образом, для увеличения удовлетворённости условиями труда в исследуемой организации необходимо обеспечить сотрудников возможностью пройти обучение и повысить квалификацию, решить вопросы по вовлеченности персонала в процесс управления организацией, предоставлению наиболее полной информации о деятельности организации, развитию морально-психологического климата посредством проведения большего числа и лучшего качества корпоративных мероприятий, а также признанию заслуг работников со стороны руководства.

### **Список использованных источников**

1. Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т 14. № 3. С. 118-134. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.7