

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЯ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИИ

Изучено влияние удовлетворенности сотрудников предприятия трудовой деятельностью методом экспертного интервьюирования. Показано, что для анализа балльных ответов целесообразно использовать величину среднего балла каждой характеристики как средневзвешенное арифметическое. Для совершенствования деятельности предприятия необходимо улучшить систему кадрового обеспечения.

Ключевые слова: экспертное интервьюирование, персонал организации, трудовая деятельность

Современное производство опирается на использование сложных технологий и оборудования и предъявляет высокие требования к работникам, что выражается как в росте интенсивности труда и его интеллектуализации, так и в усилении требований к уровню образования и квалификации работников, к организации их труда, в тесной взаимосвязи между результатом выполненной работы и величиной заработной платы. Поэтому для эффективного управления любой организацией необходимо регулярное изучение удовлетворенности персонала его трудовой деятельностью. Объект исследования – персонал ОАО ТКЗ «Красный Котельщик», предмет исследования – удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью.

Для изучения степени удовлетворенности сотрудников работой на ОАО ТКЗ «Красный Котельщик» в мае 2017 г. было проведено социологическое исследование методом экспертного интервьюирования, в котором приняли участие 15 экспертов – работников цеха «Производство поверхностей нагрева». Интервьюирование экспертов имело стандартизированный характер и проводилось по разработанной анкете, в которой предлагалось оценить степень удовлетворенности сотрудников работой на данном предприятии, систему кадрового обеспечения персонала на предприятии, формы повышения квалификации персонала и процедуры работы с кадрами, используемые на предприятии, внутренние резервы для повышения эффективности труда и др. Состав экспертной группы: а) по полу – 13,4% женщин и 86,6% мужчин; б) по возрастному признаку: от 20 до 30 лет – 33,3%, от 31 до 40 лет – 13,3%, от 41 до 50 лет – 13,3%, от 51 до 60 лет – 40,1%; в) по трудовому статусу: рабочие – 86,6%, служащие – 13,4%; г) по образованию: высшее образование – 13,3%, неоконченное высшее – 20%, среднее – 66,7%; д) по величине общего трудового стажа: менее 5 лет – 13,3%, от 5 до 10 лет – 26,6%, 11-20 лет – 6,6%, 21-30 лет – 20%, 31-40 лет – 33,5%; е) по стажу работы в ОАО «Красный котельщик»: менее 5 лет – 20%, от 5 до 10 лет – 33,3%, 11-20 лет – 6,6%, 21-30 лет – 20%, 31-40 лет – 6,8%.

Для изучения результативности подбора кадров на предприятии может быть использована самооценка сотрудниками степени удовлетворенности своей трудовой деятельностью. Для выставления оценок была выбрана 5-балльная шкала, в которой 1 балл соответствовал минимальной оценке показателя, а 5 баллов – наиболее полной выраженности показателя. Обработка анкет экспертов позволила получить такие результаты: 1) занимаемая должность: 1 балл – 0%, 2 балла – 26,6%, 3 балла – 40%, 4 балла – 26,6%, 5 баллов – 6,8%; 2) содержание труда: 1 балл – 0%, 2 балла – 20%, 3 балла – 73,3%, 4 балла – 6,7%, 5 баллов – 0%; 3) заработная плата: 1 балл – 0%, 2 балла – 40%, 3 балла – 46,6%, 4 балла – 13,4%, 5 баллов – 0%; 4) условия труда: 1 балл – 26,6%, 2 балла – 13,3%, 3 балла – 26,6%, 4 балла – 33,5%, 5 баллов – 0%; 5) возможность продвижения по служебной лестнице: 1 балл – 0%, 2 балла – 13,3%, 3 балла – 33,3%, 4 балла – 40%, 5 баллов – 13,4%; б) возможность использования своего опыта и способностей: 1 балл – 0%, 2 балла – 13,3%, 3 балла – 26,6%, 4 балла – 46,6%, 5 баллов – 13,5%; 7) соответствие оплаты труда выполняемой

работе: 1 балл – 0%, 2 балла – 33,3%, 3 балла – 20%, 4 балла – 40%, 5 баллов – 6,7%; 8) отношения с непосредственным руководителем: 1 балл – 0%, 2 балла – 0%, 3 балла – 6,6%, 4 балла – 40%, 5 баллов – 33,4%; 9) отношения с коллегами: 1 балл – 0%, 2 балла – 0%, 3 балла – 0%, 4 балла – 53,3%, 5 баллов – 46,7%; 10) возможность повышения профессиональной квалификации: 1 балл – 0%, 2 балла – 0%, 3 балла – 26,6%, 4 балла – 46,6%, 5 баллов – 6,8%; 11) микроклимат в коллективе: 1 балл – 0%, 2 балла – 0%, 3 балла – 20%, 4 балла – 46,6%, 5 баллов – 33,4%; 12) система премирования: 1 балл – 33,3%, 2 балла – 13,3%, 3 балла – 13,3%, 4 балла – 40,1%, 5 баллов – 0%; 13) система должностных надбавок: 1 балл – 0%, 2 балла – 13,3%, 3 балла – 40%, 4 балла – 40%, 5 баллов – 6,7%; 14) степень механизации и автоматизации труда: 1 балл – 0%, 2 балла – 26,6%, 3 балла – 40%, 4 балла – 33,4%, 5 баллов – 0%.

Для сравнения полученных результатов был рассчитан средний балл каждой характеристики как средневзвешенное арифметическое [1, с.76-78]. Значения среднего балла для отдельных характеристик удовлетворенности экспертов своей трудовой деятельностью составили: занимаемая должность – 3,136 балла; содержание труда – 2,867 балла; заработная плата – 2,734 балла; условия труда – 2,670 балла; возможность продвижения по служебной лестнице – 3,535 балла; возможность использования своего опыта и способностей – 3,603 балла; соответствие оплаты труда выполняемой работе – 3,201 балла; отношения с непосредственным руководителем – 4,068 балла; отношения с коллегами – 4,467 балла; возможность повышения профессиональной квалификации – 4,002 балла; микроклимат в коллективе – 4,134 балла; система премирования – 2,602 балла; система должностных надбавок – 3,401 балла; степень механизации и автоматизации труда – 3,068 балла. Было принято, что средняя оценка ниже 3 баллов свидетельствует о неудовлетворенности экспертов конкретным показателем, от 3 до 4 баллов – об удовлетворительной величине показателя, а от 4 до 5 баллов – о достаточной степени удовлетворенности показателем. Следовательно, такие характеристики работы, как содержание труда, заработная плата, система премирования и условия труда получили низкие оценки экспертов (менее 3 баллов), что ниже удовлетворительной оценки, поэтому эти характеристики необходимо улучшать.

Система кадрового обеспечения ОАО ТКЗ «Красный котельщик» была оценена экспертами так: 1 балл – 0%, 2 балла – 40%, 3 балла – 33,3%, 4 балла – 26,7%, 5 баллов – 0%. Расчет среднего балла как среднеарифметического от выставленных оценок дает 2,867 балла, т.е. менее 3 баллов, что в соответствии с установками анкеты на балльные вопросы является неудовлетворительным. В числе используемых на предприятии форм повышения квалификации персонала экспертами были названы: дополнительное образование – 11,7%, переподготовка – 23,5%, тренинги – 5,8%, обмен передовым опытом – 41,1%, стажировка – 17,9%. Следовательно, основными формами повышения квалификации персонала являются обмен передовым опытом, переподготовка и стажировка.

Выяснение мнения экспертов о влиянии внедрения программ обучения работников на повышение эффективности работы предприятия показало, что 66,6% из них ответило положительно на этот вопрос, 6,6% – отрицательно, а 26,8% затруднились с ответом. Относительно степени использования имеющихся на предприятии внутренних резервов для повышения эффективности труда значительная часть экспертов затруднилась с ответом (40%), 20% считают, что большая часть внутренних резервов не использована, 26,6% придерживаются мнения о том, что задействована большая часть резервов, а 13,4% думают, что значительные резервы имеются, и они задействованы. На предприятии для управления кадрами используются такие виды развития персонала: профессиональное обучение – 12,5%, переподготовка и повышение квалификации – 25%, планирование карьеры – 18,7%, относительно делегирования полномочий и ротации персонала не было высказано мнения, а 43,7% экспертов затруднились с ответом. Среди процедур работы с кадрами, используемых на предприятии, на первом месте находится подбор персонала – 27,8%, на втором месте – переподготовка и повышение квалификации (22,1%), на третьем месте – разработка программ обучения персонала (16,7%), далее следуют процедуры зачисления в состав

резерва для продвижения и контроля персонала – по 11,1%, затем внутриорганизационные перемещения и мотивация персонала – по 5,6%.

О степени удовлетворенности работой экспертов можно судить по их планам относительно трудовой деятельности на ближайшие 5 лет: продолжать работать в той же должности собирается 26,6% экспертов, пройти обучение по программам развития сотрудников с дальнейшим продвижением по службе в данной организации – 26,6%, перейти работать в другое структурное подразделение – 13,3%, перейти в другую организацию со сменой специальности – 13,3%, затруднились с ответом – 20,2

На основании проведенного исследования можно сделать заключение, что для совершенствования деятельности ОАО ТКЗ «Красный котельщик» руководству предприятия необходимо в первую очередь обратить внимание на такие характеристики труда персонала как содержание труда, заработная плата, система премирования и условия труда, а также на систему кадрового обеспечения данной организации, получившие неудовлетворительные оценки экспертов (менее 3 баллов). Более половины экспертов (68,5%) планируют и далее работать на данном предприятии, в связи с чем необходимо учесть их рекомендации относительно совершенствования работы с кадрами и развивать такие внутриорганизационные формы работы с персоналом как переподготовка и повышение квалификации, а также разрабатывать и осуществлять программы обучения персонала.

#### **Список литературы**

1. Ильченко, И.А. Экологическая составляющая устойчивого развития экосистемы среднего промышленного города: анализ проблем и пути управления (на примере г.Таганрога) / И.А.Ильченко // Вестник Таганрогского института управления и экономики, 2013. №2 (18). С.75-80.

*I.A. Ilchenko*

#### **USING THE METHOD OF EXPERT INTERVIEWS TO EXPLORE STAFF SATISFACTION EMPLOYMENT IN THE ORGANIZATION**

The impact of employee satisfaction employment at the plant was studied by the method of expert interviewing. It was shown that for the analysis of scores it is advisable to use the value of the average score of each characteristic, calculated as the weighted average arithmetic. For improvement of activity of the enterprise it is necessary to improve the system of staffing.

Keywords: expert interviewing, the staff of the organization, work