

## **ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Питання впливу задоволення працею на її ефективність є досить актуальним. Адже коли персонал підприємства отримує задоволення від тої діяльності яку він виконує то відповідно вихідна продукція має кращу якість, стосунки в колективі налагоджуються. Основним є те що покращується ефективність діяльності персоналу в результаті цього кращі показники дохідності підприємства.

Питанням задоволеності працею займалися такі вчені, як В.А. Ядов, А.А. Киссель, Т.А. Кітвель, А.А. Муруттар, И.М. Попова, Н.Ф. Наумова, Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Е. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфілд, У.Е. Демінг, Б.Ф. Скіннер та інші.

Задоволення працею – це співвідношення певних запитів працівника щодо умов, змісту, оплати праці з існуючими умовами на підприємстві. Тобто це суб'єктивна оцінка працівником своїх запитів щодо умов на підприємстві в яких він виконує свої професійні обов'язки.

В свою чергу, ефективність – це досягнення кращого результату з використанням менших витрат тих чи інших ресурсів. Ефективною можна вважати працю, якщо є максимальний результат за мінімальних витрат праці. Результатом варто вважати отриманий дохід внаслідок реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг. Загалом ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи підприємства і працівника.

Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності праці, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці. Інтенсивність праці – ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Цей показник характеризує витрати фізичних та нервових зусиль, які потрібні працівникові для виконання своєї роботи. Якість праці – це сукупність властивостей процесу трудової діяльності, зумовлених здатністю і прагненням працівника (колективу) виконувати певне завдання відповідно до встановлених вимог. Варто зазначити, що зростання показників ефективності праці не лише визначає розвиток підприємства, а й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях. На наш погляд, задоволеність працівників матеріальними умовами праці (заробітною платою, матеріальною допомогою тощо) не у всіх випадках призводить до підвищення результативності праці.

Задоволеність працею відіграє важливу роль в умовах підприємства, а саме задоволений персонал приносить більше користі ніж незадоволений.

Незадоволений намагається використати різні способи аби не виконувати професійні обов'язки або виконує їх неналежним чином, що спричиняє недостатню ефективність діяльності підприємства.

Задоволений в свою чергу навпаки намагається якнайкраще виконати свої обов'язки виготовити продукцію кращої якості та приносить підприємству кращий дохід, допомагає залучити кращих покупців продукції, кращих постачальників сировини та матеріалів.

Виходячи з цього можна зробити висновок, що задоволеність і ефективність тісно пов'язанні поняття та мають залежність один від одного. Тобто залежно від того як почуваються працівники в умовах підприємства такі фінансові результати відображає підприємство.

Працівники можуть відчувати такі форми задоволеністю працею: прогресивна, стабільна задоволеність працею, задоволеність працею в змиреності (задоволеність коли людина звиклась зі своєю працею), конструктивна незадоволеність працею, фіксована незадоволеність і псевдозадоволеність працею.

Прогресивна задоволеність працею характеризується тим, що людина відчуває радість від роботи в цілому. Збільшуючи рівень прагнення, людина пробує досягати навіть більш високого рівня задоволеності. Тому «творча незадоволеність» щодо деяких аспектів робочої ситуації може бути невід'ємною частиною цієї форми. При даній формі задоволення працівник намагається проявити якнайкраще результати своєї діяльності і тим самим є висока ефективність діяльності.

Стабільна задоволеність працею відображає, що людина відчуває задоволеність від конкретної роботи, але мотивований на підтримку рівня прагнення і приємного стану задоволеності. Збільшення рівня прагнення сконцентровано на інших сферах життя через недостатні стимули в роботі. Тобто при даній формі ефективність діяльності теж на гідному рівні, проте якщо підприємство удосконалив систему мотивації то, і підвищиться задоволеність працею, і ефективність діяльності підприємства.

Задоволеність працею в змиреності характеризується тим, що людина відчуває неясну незадоволеність від роботи і знижує рівень прагнення, щоб пристосовуватися до негативних аспектів робочої ситуації на більш низькому рівні. Зменшуючи рівень прагнення, він в змозі знову досягти позитивного стану задоволеності. І на основі цього ефективність діяльності має достатній рівень, хоча знаходиться на межі зменшення.

Конструктивна незадоволеність працею це коли людина відчуває себе незадоволеною роботою. При підтримці рівня прагнення він пробує справлятися з ситуацією за допомогою спроб вирішити проблеми на основі вироблення достатньої терпимості до фрустрації, досади. Крім того, йому доступні осмислені дії в рамках цільової орієнтації і мотивації, спрямовані на зміну робочої ситуації. При цій формі незадоволення ефективність діяльності теж має недостатній рівень, що має негативний вплив на фінансові показники діяльності підприємства.

Фіксована незадоволеність працею характеризується людиною відчуває себе незадоволеною роботою. Підтримуючи рівень прагнення на постійному рівні, він не пробує впоратися з ситуацією спробами вирішити проблеми. Терпимість до фрустрації призводить до того, що механізми захисту, необхідні для докладання зусиль для вирішення проблеми, здаються виходять за межі будь-якої можливості. Тому індивідуум застряє на своїх проблемах, і не виключено патологічний розвиток подій. Тобто в цьому випадку ефективність діяльності підприємства буде вкрай низькою і йому необхідно вживати заходи задля підвищення задоволення у своїх працівників і тим самим підвищення ефективності.

Ще одна форма це псевдозадоволеність працею і являє собою людиною відчуває себе незадоволеною роботою. При зіткненні з нерозв'язними проблемами або дратівливими умовами на роботі і при підтримці прагнення на одному рівні, наприклад, через мотивації до певного виду досягнень або через жорсткість соціальних стандартів, викривлене сприйняття або заперечення негативній робочій ситуації можуть закінчитися псевдозадоволеність працею. При даній формі також ефективність діяльності знаходиться в критичному стані і керівництву підприємства необхідно вживати заходи по подоланню цієї ситуації.

Таким чином можна зробити висновок, що задоволеність працею працівників підприємства і ефективність діяльності підприємства є взаємозалежними показниками. Тобто якщо задоволеність від роботи у працівників знаходиться на високому рівні то і ефективність діяльності підприємства буде знаходитись на гідному рівні, тобто підприємство отримуватиме кращий результат за менші витрати і відповідно кращі фінансові показники дохідності.

### **Список використаної літератури**

1. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
2. Лукашевич М. Соціологія праці: Підручник для студ. вищ. навч. закладів. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
3. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). / [Под ред. В.Г. Андреевкова]. –Ашхабад: (Наука), 1988. – 100 с.
4. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. – Пер. с рум. – М.: Политиздат, 1982.
5. Верещагіна Л.А. Оцінка задоволеності роботою. Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності. / [Під ред. Г.С.Никифорова, М.А. Дмитрієвої, В.М. Снеткова]. – СПб.: Мова, 2007.