

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЇЇ ФОРМИ ТА ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Н. П. Дончевська, Ю. В. Кушнір

Анотація. У статті розглядається поняття задоволеності працею персоналу організації та її вплив на ефективність діяльності підприємства. Розглянемо фактори, що впливають на задоволеність працею та її форми.

Ключові слова: задоволення працею, ефективність праці, продуктивність праці, прогресивна задоволеність, довіра, інтенсивність праці.

Вступ. В умовах сьогодення питання впливу задоволеності працею на ефективність діяльності підприємства є досить актуальною. Ефективність діяльності підприємства багато у чому залежить від психологічного благополуччя персоналу організації, люди є основним капіталом організації. Унаслідок покращення ефективності діяльності персоналу отримуються кращі показники дохідності підприємства. Персонал є ключовим активом організації, що забезпечує її конкурентоспроможність і сталий розвиток.

Великий внесок у вивчення проблеми задоволеності працею здійснили такі науковці: Ф. Ільясов, К. Замфір, К. Альдерфер, Ф. Херцберг, В. Врум, А. Здравомислов, А. Корнієнко, В. Магун, Д. Мак-Грегор, В. Мансуров, А. Маслоу, Е. Мейо, Е. Молевич, О. Васильєва, Л. Портер, В. Ядов, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Тейлор та інші.

Основний розділ. Для організації та для кожного працівника є цінним вивчення проблем психологічної задоволеності персоналу організації. Проблема задоволеності професійною діяльністю була найбільше вивчена в 70–80-х роках ХХ століття. Отримані результати мають велику наукову цінність, але потребують подальшого дослідження та вивчення, адже в Україні відбулися значні соціальні-економічні зміни, особливо в останні роки.

У науці здебільшого вивчалася задоволеність людини від власної професійної діяльності. Доречно зазначити, що в сучасній психології задоволеність персоналу організації більше вивчалася у робітників промислових підприємств. Пік досліджень припадає на кінець 70-х – початок 80-х рр. та був пов'язаний із глобальною проблемою плинності кадрів.

Наразі в Україні склалася складна економічна ситуація. Пріоритети організацій до підбору персоналу змінилися, ринок праці перенасичений новими кандидатами різних напрямів. Кадрова політика організацій щодо персоналу переглядається, оптимізуються витрати на персонал. Підвищення рівня задоволеності власною професійною діяльністю має особливе значення в цих умовах [1].

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

Ефективність праці – це здобуття кращого результату з використанням менших витрат тих чи інших ресурсів. Якщо прослідковується максимальний результат за мінімальних затрат праці, то таку діяльність називають ефективною. Результатом є отриманий дохід від реалізації продукції, надання послуг, виконання робіт. Ефективність праці вимірюється продуктивністю, якістю й інтенсивністю праці. Саме ці показники і будуть характеризувати якісні та кількісні показники роботи працівника і підприємства.

Найважливішим показником ефективності праці є продуктивність праці, яка виражається у відношенні послуг (виробленої продукції) до відповідних затрат живої праці. Ступінь напруженості праці в процесі виробництва є інтенсивністю праці. Цей показник характеризує витрати нервових та фізичних зусиль, які потрібні працівникові для виконання своєї роботи. Сукупність властивостей процесу трудової діяльності, зумовлених здатністю і прагненням працівника (колективу) виконувати певне завдання відповідно до встановлених вимог, є якістю праці. Слід розуміти, що зростання показників ефективності праці визначає не тільки розвиток підприємства, а й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва, тобто слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях.

Виділяють такі фактори задоволеності працею: стосунки з працівниками; організація часу; задоволеність організацією, підприємством, установою; можливості просування по службі; відносини з керівництвом; заробітна плата. Основними проявами незадоволеності роботою є: будь-які вирази лояльності або протесту, зневіри та зневаги. Також до цього буде доречно додати соматичні та негативні психічні реакції, насамперед це стосується професійних стресів, які в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ) визначаються як окремий стан – професійний стрес, наслідком якого є синдром професійного вигорання.

Задоволеність від організації праці, рівень комфорту, умови праці, в яких здійснюється професійна діяльність, задоволеність матеріально-технічною базою, задоволеність від розташування місця роботи є важливими чинниками для задоволеності професійною діяльністю. Як зазначає у своїх працях П. Якобсон, у будь-якому випадку трудової діяльності працівник пов'язаний з певним колективом. Тобто практично завжди, за винятком деяких випадків, діяльність людини проходить у процесі спілкування з людьми, які її оточують, тому дуже важливою є її оцінка власних стосунків із ними. Водночас потрібно враховувати результати оцінки взаємовідносин з людьми, які знаходяться на різних рівнях службової ієрархії, а саме: з керівництвом, колегами, клієнтами та підлеглими. П. Якобсон наголошує, що специфіка соціальних зв'язків із колективом та його членами, як і характер зв'язків з окремими членами колективу, може як стимулювати, так і дезорганізовувати процес праці.

Багатьма науковцями було описано залежність задоволеності професійною діяльністю від матеріальних прибутків, а саме: заробітної плати, додаткових винагород, матеріального стимулювання, тому що цей фактор є найбільш очевидним при виконанні професійної діяльності. Також певне значення мають професійні пільги та привілеї, якими працівник може скористатися. До них відносять соціальні, економічні та соціально-професійні пільги, як-от збільшена відпустка та вільний режим роботи.

Виділяють дві позиції у вивченні проблеми суб'єктивного благополуччя: зовнішні щодо особистості умови, як можливість підвищення рівня добробуту, та внутрішні, пов'язані із самосвідомістю, особливостями особистості [2].

Задоволеність працею відіграє важливу роль в умовах підприємства. Задоволений персонал приносить більше користі, ніж незадоволений. Незадоволений працівник виконує свої обов'язки неналежно та намагається використати різні способи, аби не виконувати професійні обов'язки, що спричиняє недостатню ефективність діяльності підприємства.

У свою чергу задоволений працівник навпаки намагається якнайкраще виконати свої обов'язки та приносить підприємству кращий дохід, допомагає залучити кращих постачальників сировини та матеріалів кращих покупців продукції.

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

Як вважають, 76,9 % фахівців регіональних центрів зайнятості, опитаних експертами Українського центру економічних і політичних досліджень ім. Олександра Разумкова, однією з головних причин, які впливають на задоволеність від праці в Україні, є низький рівень заробітної плати [2]. Це підтверджує дуже розповсюджену думку, що основним фактором ефективної роботи є гроші: чим більше одержує людина, тим краще вона працює. Таке переконання неправильне, бо якщо в людини домінує, приміром, потреба в близьких відносинах або потреба у самореалізації, то вона надасть перевагу місцю, де зможе задовольнити цю потребу.

Виробниче середовище є важливою формою нематеріальної мотивації. До цієї форми відносять зручність, комфорт, стосунки в колективі та прийняття робочого місця. Багато проблем, пов'язаних зі стресом (дії якого піддається майже кожен співробітник), може вирішити комфортне оточення [3, 178–181]. Отже, якщо діяльність фахівця характеризується дуже високим рівнем напруженості та стресу, відсутність комфортного робочого місця й оточення можуть негативно вплинути як на нього самого, так і на ефективність його роботи.

Важливою формою нематеріальної мотивації праці є довіра роботодавця. У процесі «вироснування» лояльного співробітника це почуття є досить важливим. Багатьом співробітникам приємно почувати свою причетність або наближеність до осіб, що займають високе становище

ще. Практично кожен співробітник, незалежно від рівня займаної позиції в корпоративній ієрархії, хоче знати, що і він, і його робота важливі для компанії [4, 62–66].

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

При прогресивній задоволеності працею людина відчуває радість від роботи загалом. У людини виражене прагнення та спроби досягати більш високого рівня задоволеності. Невід'ємною частиною цієї форми є «творча незадоволеність» щодо деяких аспектів робочої ситуації. При прогресивній формі задоволеності працівник намагається проявити якнайкраще результати своєї діяльності і саме так створює високу ефективність діяльності.

Стабільна задоволеність проявляється у тому, що людина відчуває задоволеність від конкретної роботи стабільно та на постійній основі. Якщо підприємство удосконалив систему мотивації, то підвищиться рівень ефективності діяльності підприємства та рівень задоволеності працею.

Коли людина відчуває неясну незадоволеність від роботи і знижує рівень прагнення, щоб пристосовуватися до негативних аспектів робочої ситуації на більш низькому рівні, то це проявляється форма, яка має назву задоволеність праці у змиреності. Зменшуючи рівень прагнення, працівник здатний знову досягти позитивного стану задоволеності. На основі цього ефективність діяльності має достатній рівень, хоча знаходиться на межі зменшення.

Конструктивна незадоволеність працею проявляється тоді, коли людина відчуває себе незадоволеною роботою. При підтримці рівня прагнення працівник пробує впоратися з ситуацією за допомогою спроб вирішити проблеми на основі вироблення достатньої терпимості до фрустрації. 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 тим, що людина відчуває себе незадоволеною роботою. Вона не робить спроб для вирівнювання ситуації, підтримуючи рівень прагнення на сталій основі. Терпимість до фрустрації призводить до того, що механізми захисту, необхідні для докладання зусиль для вирішення проблеми, здаються і виходять за межі будь-якої можливості. Тому індивідум застряє на своїх проблемах, не виключено патологічний розвиток подій. Тобто в цьому разі ефективність діяльності підприємства буде вкрай низькою і йому необхідно вживати заходи задля підвищення задоволення у своїх працівників для підвищення ефективності.

Псевдозадоволеність працею проявляється тоді, коли людина відчуває себе незадоволеною роботою. Псевдозадоволеність працею проявляється при зіткненні з дратівливими умовами на роботі або нерозв'язними проблемами і при підтримці прагнення на одному рівні, наприклад, через жорсткість соціальних стандартів або через мотивацію до певного виду досягнень, викривлене сприйняття або заперечення негативної робочої ситуації. Ефективність діяльності перебуває в критичному стані при цій формі, і керівництву підприємства необхідно вживати заходи для подолання такої ситуації.

Прагнення підприємства забезпечувати високу задоволеність працею не залишається непоміченим з боку працівників навіть при підвищених навантаженнях у роботі. У робітників формується почуття взаємної відданості ідеалам організації.

На ефективність роботи працівника негативно впливає зниження задоволеності власною працею, що призводить до негативних наслідків у кадровому забезпеченні підприємства: погіршенню трудової і виробничої дисципліни, росту плинності кадрів, фактам недбайливого ставлення до майна, прогулів.

Але, з іншого боку, повністю вдоволений працівник – поганий працівник, у нього слабо виражене прагнення до вдосконалювання (особистого і професійного), погіршується зацікавленість у результативності власної праці, знижується напруженість мотиваційної енергії. Отже, задоволеність працею має бути оптимальною, а не максимальною. З метою підвищення

ефективності праці певний рівень незадоволеності працівників (особливо у змісті роботи) повинен бути наявним.

Висновки. Можна зробити висновок, що задоволеність працею працівників підприємства й ефективність діяльності підприємства є взаємозалежними показниками. Ефективність діяльності підприємства буде на гідному рівні, якщо задоволеність від роботи у працівників знаходиться на високому рівні, а підприємство отримуватиме кращий результат та кращі фінансові показники дохідності.

Abstract. The article considers the concept of satisfaction with the work of the organization's personnel and its influence on the efficiency of the enterprise. Let's consider the factors affecting job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, efficiency, labor productivity, progressive satisfaction, trust.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Сафін О. Д. Почуття гумору як чинник міжособистісної взаємодії у проблемних ситуаціях. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2012. Вип. 11. С. 126–131.
2. Данильченко Т. В. Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2014. Т. 13. С. 165–176.
3. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.
4. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління. *Інноваційна економіка*. 2009. № 8. С. 62–66.

УДК 821.161.2Виннич:791

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ДРАМИ ВОЛОДИМИРА ВИННИЧЕНКА «ГРІХ» ЗАСОБАМИ КІНО

Ю. І. Жиліна, В. А. Просалова

Анотація. Статтю присвячено зіставленню драми В. Винниченка «Гріх» та її однойменної екранізації, здійсненої Олегом Біймою. Екранізація драми сприяла поверненню творчого доробку драматурга в Україну, популяризації його творчості засобами кіно. Під час перенесення драми на екран були додані окремі сцени, які дозволили глядачам зрозуміти поведінку героїв, готували до сприйняття подружньої зради. З-поміж акторського складу слід відзначити переконливу гру Богдана Ступки, який зіграв у кінострічці роль Сталинського.

Ключові слова: інтерпретація, кіно, режисер, художній твір.

Вступ. Драматургія Володимира Винниченка насичена яскравими образами та відбиває суспільно-політичні процеси бурхливої доби. Зіткнення ідей і поглядів його сучасників змусили письменника передати свої відчуття на сторінках творів. Завдяки зосередженню автора на внутрішньому світі головних героїв його можна назвати продовжувачем традицій психологічної драми і «драми ідей». Як вважає М. Сорока, головною та наскрізною ідеєю тодішньої творчості письменника є чесність із собою [1, с. 52]. Тільки завдяки чесності з собою можна бути психологічно вільною людиною. Адже не існує будь-яких гальм чи обмежень, що можуть зупинити людину. Така ідея часто виправдовує й негідні вчинки головного героя твору. Одним із яскравих прикладів саме виправдання таких вчинків є драма «Гріх» (1919), у якій показано, як головна героїня занепадає духовно, а головне – морально. Марія Ляшківська постає перед загрозою втрати власного «я», коли обставини змушують її відректися від установлених норм і моралі. Саме руйнація основ суспільної моралі, порушена в цій драмі, надихала театральні трупи ХХ–ХХІ ст. інсценувати твір. «Художньо-творча діяльність Володимира Винниченка, специфіка інтерпретації його творів в українському театрі ХХ – поч. ХХІ ст. вельми складна й багатогранна, пов'язана з широким колом літературно-мистецьких, естетичних і теоретичних питань (відношення літератури та сценічного мистецтва до дійсності, розвиток творчих напрямів, традиції і новаторство, специфіка творчості літературної, театральної та ін.)» [2, с. 191].