

# Удовлетворенность трудом

Это набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе работы и при оценке её результатов.



- Удовлетворённость – эмоциональная реакция на сложившуюся на работе ситуацию
- Удовлетворённость определяется тем, насколько результаты труда соответствуют ожиданиям
- Через удовлетворённость трудом проявляются другие установки

Параметры работы, влияющие на удовлетворённость

**Продвижение по**

**службе**

**работы**

**Руководств**

**о Работ**

# Негативные реакции при отсутствии удовлетворения

Прогулы и  
опоздания

Текучность  
кадров

Хищени



# Изучение уровня удовлетворённости трудом

- Руководство компании активно проводит исследование
- В исследованиях принимают участие все сотрудники
- В исследовании стоит четкая цель
- Результаты исследований доводятся до сведения всех сотрудников



# Закрытые вопросы

Это вопросы которые предполагают однозначный ответ,

или да или нет. Это гипотезы, уже готовые предложения

которые нужно подтвердить или опровергнуть. Преимущество: исследование не представляет затруднений,

полученные данные анализируются с помощью вычислительной техники

**Недостаток:** ни один из ответов не может рассматриваться как точное выражение истинных чувств сотрудников.

# Открытые вопросы

Открытые вопросы должны быть сформулированы так, чтобы партнеру хотелось на них отвечать.

Эти вопросы предполагают развернутый ответ.  
Прямой вопрос: сигнализирует об открытой или прямой коммуникации, где объяснение ситуации стоит на первом плане, прослеживается четкая связь между тем, кто задает вопрос и темой/персоной.

Косвенные вопросы: скрывают цель постановки вопроса или оцениваются как скрытая провокация (вопрос передает мнение или оценку и требует подтверждения от собеседника)



# Показатели удовлетворённости работой

Условия труда (чистота рабочего места, уровень шума, механизация и тд.

Режим труда (сменность, темп, сверхурочные работы и тд.)

Профессионально - квалификационное продвижение

Распределение премий

Содержание труда

Зарботная плата



# Стимулирующее подкрепление

Метод стимулирующего подкрепления является очень простым и очень эффективным способом управления организационным поведением.





Мотивация: Каждый менеджер знает, что работников надо мотивировать. Во-первых, сформировать среду, в которой работники окажутся способными превзойти свои предыдущие достижения, для чего необходимо исключить все демотивирующие факторы. Во-вторых, усилить мотивирующие факторы положительными стимулами.

В пе  
МОТ  
ВО В



**Коммуникативная компетентность:** Если человеку не известна

конечная цель, ради которой он реализует свой потенциал, если он не обеспечен информацией об условиях работы, об окружающих людях и требованиях, которые к нему предъявляются, то его поведение будет либо пассивным, исполнительским, либо конфликтным.

Самоощущение человека на производстве, представление о перспективах развития в значительной степени зависит от его информированности.

Для того, чтобы работник испытывал высокую удовлетворённость своим трудом, он должен быть компетентен коммуникативно.

Конец