

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