

УДК 316.614

**Социальный портрет современного предприятия
(на примере НГДУ «Нурлатнефть»)****Хузиева Э.Ф.**

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента
Казанского государственного энергетического университета

Махиянова А.В.

Доктор социологических наук, доцент кафедры менеджмента
Казанского государственного энергетического университета,
ведущий научный сотрудник Центра перспективных
экономических исследований Академии наук Республики Татарстан



В статье представлены результаты социологического исследования, раскрывающие характеристику основных составляющих социального портрета предприятия: кадровый потенциал, удовлетворенность и условия труда, социально-психологический климат в коллективе.

Ключевые слова: социальный портрет, кадровый потенциал, условия труда.

Тема социального портрета современного предприятия становится крайне актуальной в условиях дефицита профессионалов на очень динамичном рынке труда. Как показывают последние опросы, в России примерно две трети работающих людей время от времени задумываются о переходе в другие компании, хотя пойти на такой шаг готовы далеко не все. Из-за ухода специалистов и кадровой нестабильности предприятия несут немалые финансовые потери [1-2]. С целью создания социального портрета предприятия было проведено социологическое исследование в НГДУ «Нурлатнефть»¹, в котором методом анкетирования было опрошено 100 человек, работающих на данном предприятии.

Основа социального портрета предприятия – это в первую очередь его кадровый потенциал. Согласно полученным данным около половины работников считают, что в НГДУ «Нурлатнефть» присутствует текучесть кадров (45 %). Каждый третий работник полагает, что данная проблема скорее присутствует, чем нет (30 %), тогда как каждый пятый выбрал

вариант «скорее нет, чем да» (22 %). Лишь 3 % респондентов посчитали, что данная проблема в организации отсутствует.

Респондентам было предложено указать причины текучести кадров в НГДУ «Нурлатнефть». Лидерство заняла причина, связанная с недовольством заработной платой (85 %). Второй по количеству выборов – это неудовлетворенность работой (31 %), и третьей причиной стала вредность на предприятии (25 %). Менее распространенными ответами были такие варианты как «неудовлетворительные условия труда» (18 %), «плохие отношения с руководством» (10 %), «нездоровый психологический климат в коллективе» (7 %).

Каждый второй опрошенный работник неудовлетворен своей заработной платой (57 %), такой вариант как «скорее нет, чем да» выбрало 23 % опрошенных, а вариант «скорее да, чем нет» – 13 %, удовлетворенных своей заработной платой в данной организации оказалось 6 % от общего числа опрошенных.

На вопрос: «Приходится ли вам работать во внеурочное время?» положительный ответ дали 81 % респондентов, 12 % выбрали вариант «скорее нет,

¹ Исследование проведено сотрудником НГДУ «Нурлатнефть» З.Ф. Абзяппаровой.

чем да», 4 % респондентов ответили отрицательно, тогда как 3 % опрошенных остановили свой выбор на варианте «скорее да, чем нет». При этом более чем две трети работников выразили к данному виду работы отрицательное отношение (84 %), только 13 % – положительное и 3 % ответили, что относятся с безразличием. Доминирование отрицательной картины объясняют ответы на вопрос об оплате за внеурочную работу. При ответе на него большая часть респондентов указала на отсутствие данной оплаты, только 14 % респондентов ответили «да», 8 % затруднились ответить.

Многие исследователи занимающиеся проблемами охраны труда, определяют понятие «опасные или вредные условия труда», как факторы производственного процесса, которые могут вызвать у работников «профессиональные заболевания», воздействовать на иммунитет, отразится на здоровье и т.д. Исследуемая организация является одной из таких. В связи с этим респондентам предложили оценить вредность на предприятии. В итоге были получены следующие данные: большинство считает её средней (64 %), менее трети опрошенных называют её высокой (30 %) и лишь 6 % – низкой.

Среди негативных последствий для здоровья, работниками были отмечены следующие варианты: 35 % опрошенных заметили, что у них ухудшается общее состояние здоровья, у 24 % респондентов возникают проблемы с органами дыхательных путей. Менее распространенными проблемами стали сердечно-сосудистые заболевания (18 %) и трудности с опорно-двигательной системой (16 %).

При ответе на вопрос: «Что делает организация для восстановления вашего здоровья?» были получены следующие данные: «проводит медицинский осмотр» (81 %), «выдает талоны на молочную продукцию» (66 %), «выдает путевки в санаторий» (46 %), «оплачивает ДМС» (17 %), «оказывает прием узких специалистов» (8 %).

Социальный портрет предприятия во многом связан с социально-психологическим климатом в коллективе, который зависит от множества факторов. В частности, при оценке степени взаимопомощи в коллективе анализ полученных данных показал, что считает ее удовлетворительной каждый второй работник (50 %); 44 % опрошенных характеризуют взаимопомощь в коллективе как хорошую и лишь 6 % респондентов говорят об ее отсутствии.

При оценке степени морального стимулирования 40 % респондентов указали на то, что моральное стимулирование присутствует на предприятии, однако характеризуют его как недостаточно продуманное. Каждый четвертый опрошенный сообщает, что их вполне устраивает действующая система морального стимулирования (25 %), а каждый пятый выбрал такой вариант как «морального стиму-

лирования практически нет, ни кто не скажет спасибо» (22 %). Каждый десятый работник считает, что моральное стимулирование ни кому не нужно, т.к. лучший вариант – это оплата деньгами (13 %).

Респондентов попросили назвать формы морального стимулирования, которые они считают лучшим для себя. Самыми распространенными ответами стали: «ощущение своей принадлежности, нужности своей компании, уважение, признание со стороны коллег, руководителя» (37 %), «почетная грамота» (36 %), «благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку» (30 %), «присвоение звания лучший работник» (29 %). Менее распространенными ответами стали: «похвала руководителя» (6 %), «интересная усложняющая работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность» (4 %), тогда как вариант «вынесение на доску почета» не выбрал ни один респондент.

Интересны данные и о чувствах в отношении к своей работе. Признались в любви к ней 34 % респондентов. Вариант «скорее да, чем нет» выбрала более половины опрошенных (52 %); «скорее нет, чем да» был выбран 14 % респондентов.

У опрашиваемых поинтересовались о возможности перехода на другое предприятие, в том случае если им представилась бы такая возможность. Положительный вариант ответа был выбран 37 % респондентами. Такие варианты ответов как «скорее да, чем нет» и «скорее нет, чем да» набрали одинаковое количество ответов (по 21 % соответственно). Лишь 18 % отказались бы от такого перехода. Таким образом, на предприятии выявилась негативная тенденция потенциальной возможности ухода работников, что свидетельствует о наличии определенных проблем.

С целью более детального анализа респондентам было предложено называть основные причины, по которым они пожелали бы сменить место работы. Самыми распространенными вариантами ответов стали: «более высокая заработная плата» (68 %), «хорошие условия и организация труда на новом месте» (50 %). Для трети опрошенных мотивом послужили бы «лучшее социальное обеспечение», «более интересная работа по специальности» (32 и 29 %). Менее распространенными вариантами стали: «опасения, что предприятие закроется» (10 %), «более хорошие отношения в коллективе» (10 %) «сокращение штатов» (7 %), «желание открыть свое дело» (7 %), «личные мотивы» (5 %), и лишь 4 % из опрошенных выбрали вариант ответа «не ушел бы в любом случае».

Социальный портрет предприятия во многом зависит от характера взаимодействия и взаимопонимания коллектива и работников. С целью раскрытия данного аспекта был задан вопрос, призванный выявить осознание работниками целей организации. При ответе на него 62 % утвердительно заяви-

ли, что осознают то, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать достижению целей организации. Более трети опрошенных выбрали вариант «скорее да, чем нет» (37 %). Вариант ответа «скорее нет, чем да» выбрали 3 %, тогда как «нет» – только 1 % опрошенных.

Респондентам был задан вопрос: «По вашему мнению, организация способна помочь в осуществлении ваших планов?» Положительно на него ответило 62 % респондентов, на варианте «скорее да, чем нет» остановили свой выбор 37 %, и только 1 % – на варианте «скорее нет, чем да».

При ответе на вопрос: «Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в вашей организации?» также доминировал положительный ответ (40 %), 42 % ответили «скорее да, чем нет», 12 % выбрали «скорее нет, чем да», 6 % ответили отрицательно.

Респондентам был предложен вопрос: «Удовлетворяют ли вас условия труда в организации?» При ответе на него выбрали вариант ответа «частично» подавляющее число опрошенных (58 %). Треть опрошенных полностью удовлетворены всеми условиями (39 %) и лишь 3 % выразили свое мнение о том, что они полностью неудовлетворены условиями труда в организации.

На основании результатов исследования проведенного в НГДУ «Нурлатнефть» был составлен социальный портрет современного предприятия. В частности, установлено, что в организации присутствует текучесть кадров, основными причинами которой являются неудовлетворенность заработной платой, условиями труда и вредность на предприятии.

Анализ полученных данных показал, что внеурочная работа в организации присутствует довольно часто, больше половины относятся к ней неудовлетворительно и в организации отсутствует ее оплата. В совокупности выявленные аспекты являются главными причинами для возможной смены места работы.

Давно уже стало аксиомой, что достижение высоких результатов трудовой деятельности не возможно без мотивации и стимулирования работников, то есть системы мер, побуждающих работника к деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Однако на опрошенном предприятии мотивационная составляющая развития недостаточно. При этом стоит отметить, что каждый второй из опрашиваемых верит, что организация способна помочь осуществлению их планов. Это очень хороший стимулирующий показатель, способный позитивно дополнить социальный портрет предприятия. Если сотрудник уверен в организации, в которой он работает, а она помогает в осуществлении планов и идет навстречу своим

сотрудникам, получается крепкий союз и положительный социальный портрет предприятия.

Однако искажает его недостаточное моральное стимулирование, которое, по мнению большинства работников, является недостаточно продуманным. И главное, в чем нуждаются работники, – это ощущение своей принадлежности, нужности своей компании, уважение, признание со стороны коллег, руководителя.

Литература:

1. Бессокирная Г.П. Динамика ценности и мотивов труда // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 56-64.
2. Козырева П.М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 24-33.

Social Portrait of Modern Enterprise as Exemplified by OGPD Nurlatneft

E.F. Huzieva, A.V. Mahiyanova
The Kazan State Power University

The paper presents the results of sociological survey revealing the characteristics of main components of social portrait of an enterprise: human resources, satisfaction and working conditions, social and psychological climate in the team.

Key words: social portrait, human resources, working conditions.

