

ПСИХОЛОГИЧЕН АНАЛИЗ НА РАБОТАТА, НЕЙНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ И НА УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ ТЯХ

Веселина Русинова, Пламен Петров, Соня Жильова

Demands for rapid growth and efficiency of work activity impose more attention to its organization and employees' attitudes to it. This issue is concerned successfully in economically developed countries, where standards of its investigation are established. In Bulgaria this issue is underestimated, but one reason for this is a lack of methods for estimation, so our aim is to develop methods for work analysis, work organization, management and satisfaction with them. In this article an approbation of the methods is presented, an attempt is made to prove their validity and interrelations. Results give grounds for the two methods to be used in evaluation on these issues. They will make possible for the management of these organizations to optimize work with human resources factor.

Изискванията за бърз растеж и ефективност на трудовата дейност налагат по-голямо внимание към организацията ѝ и отношението на работещите към нея. Този проблем намира своето заслужено място в икономически развитите страни, където са наложени стандарти за неговото изследване. Със смяната на икономическата система у нас след 1989 г. се наложи нов поглед върху ролята на мениджъра за управлението и организацията не само на трудовия процес, техниката и технологиите, но и върху въпросите за управлението и организацията на човешките ресурси. Независимо че вече съществуват редица публикации по тези проблеми (Русинова, 1980; Илиева, 1998; Иванова, 2000; Василев, 2000; Ангелов, 1998; Паунов, 1998; Христов, 2004 и др.), както и много други на чужд език и преведени на български монографии, сборници и статии, все още в практиката навлизането и използването на тези познания е незадоволително. Една от причините за това е липсата на адаптирани методи за анализ и оценка на състоянието на работата, по отношение развитието на организацията и управлението на работещите в предприятията.

Основен проблем, от решаването на който зависи ефективността на почти цялостната работа с хората в организациите, е анализът на съдържанието на конкретния вид труд и управлението на дейността с персонала, на отношението или, с други думи, на удовлетвореността на работещите от труда, а оттам и на начините за въздействие върху нея. Именно това отношение може да засили или намали мотивацията за подобряване на резултатите от трудовия процес, както и лоялността към организацията. Периодичната оценка на работата, на организацията ѝ и на отношението към нея дава възможност да се установят слабостите и да се вземат мерки за тяхното преодоляване, както и да се използват постиженията за изграждане на престижност и организационна култура. От друга страна, чрез анализа на работата се определят и критериите за ефективност на труда, които трябва да лежат в основата на атестирането, на стимулирането на персонала, на професионалното израстване и развитие, на съкращенията, на реструктурирането на организациите, на определяне на длъжностните характеристики за конкретните работни места.

Независимо от голямото значение на анализите на трудовата дейност, на нейната организация и управление по отношение на дейността с персонала, както и на удовлетвореността на работещите от тези процеси, методически те не са достатъчно обезпечени. Това дава основание да си поставим за цел създаването на адаптирани за български условия методики: 1. за оценка на работата, нейното управление и организация по отношение на персонала и 2. за оценка на удовлетвореността на работещите от изследваните параметри на трудовата дейност.

Основните задачи са:

1. Да се провери валидността на създадените два метода;
2. Да се открие диференциацията между оценките на различни групи лица: ръководители и изпълнители; с различна степен на образование и трудов стаж;
3. Да се открие зависимостта между оценките на изследваните параметри и удовлетвореността от тях.

Методи

Изследвани лица

Изследвани са 82 души, работещи в големи организации. Резултатите на 59 от тях са използвани за диференциране на групи: 12 ръководители и 47 изпълнители; 34 със средно и 25 с висше образование; 33 с трудов стаж до 1 година и 26 — над 1 година. Изследваните лица са предимно мъже. Резултатите на 82 изследвани лица са използвани за определяне на коефициента на надеждност на методиките и на взаимовръзката между тях.

Методи. Чрез методите се оценява субективното мнение на изследваните лица по включените параметри.