

## Тест «Оценка удовлетворенности работой»

Оцените по пятибалльной шкале, насколько Вы удовлетворены:

Организацией труда в Вашей библиотеке \_\_\_\_\_

Содержанием труда \_\_\_\_\_

Условиями труда \_\_\_\_\_

Распределением обязанностей \_\_\_\_\_

Перспективами роста \_\_\_\_\_

Объективностью оценки Вашей работы \_\_\_\_\_

Возможностью влиять на дела коллектива \_\_\_\_\_

Стилем управления в коллективе \_\_\_\_\_

Отношениями с коллегами \_\_\_\_\_

Шкала оценок:

1 – совсем не удовлетворен.

2 – пожалуй, не удовлетворен.

3 – в среднем удовлетворен.

4 – в целом удовлетворен.

5 – вполне удовлетворен.

В целях повышения надежности полученных данных в качестве дополнительной методики можно предложить респондентам заполнить следующую карту:

### КАРТА «Оценка удовлетворенности работой»

Оцените, насколько Вы удовлетворены работой (по 5-балльной системе)	Директор	Зам. директора	Зав. ОКИО	Зав. библиогр. отделом	Зав. метод. отделом	*	Средний балл
1. Организацией труда							
2. Содержанием труда							
3. Условиями труда							
4. Заработной платой							
5. Распределением поручений							
6. Отношениями в коллективе							

7. Стилем и методами работы							
8. Возможностью влиять на дела коллектива							
9. Перспективами служебного роста							
10. Объективностью оценки работы							
11. Возможностью проявить творческие способности							
Средний балл							

Шкала оценок:

- 1 – совсем не удовлетворен.
- 2 – пожалуй, не удовлетворен.
- 3 – удовлетворен средне.
- 4 – в общем, удовлетворен.
- 5 – вполне удовлетворен.

Высокая степень удовлетворенности – от 40 до 55 баллов; средняя – от 30 до 39 баллов; низкая – ниже 30 баллов.

\* – количество столбцов в таблице определяется количеством должностей по штатному расписанию.

На первом этапе можно оформить таблицу по каждому структурному подразделению библиотеки в отдельности. Тогда за названием каждой должности будет стоять конкретный человек.

На втором этапе оформить одну общую таблицу, предварительно обработав результаты опроса по каждому структурному подразделению. Если соответствующую должность занимают несколько человек, например «старший библиотекарь», «библиотекарь» и т. д., то в ячейках таблицы указывать средний балл.

Как известно, удовлетворенность трудом тесно связана с мотивацией к труду. В зависимости от того, каковы ведущие мотивы трудового поведения человека, определяются факторы удовлетворенности – как положительные, так и отрицательные.

Предлагаемый ниже тест позволяет определить ведущие мотивы трудового поведения в коллективе библиотеки. Интересно сравнить позиции руководителя и сотрудников по данному вопросу. На основе анализа выявленных разногласий можно определить направленность управленческих решений.