

Удовлетворенность трудом как важный элемент эффективной системы мотивации персонала организации

А.В. Болденков^{1а}, Е.В. Клецкова^{2б}, О.А. Лисутин^{3с}, Е.В. Трусевич^{4д}

¹ ПАО «Ростелеком», ул. Лазурная, 1, Барнаул, Россия

² Алтайский государственный университет, пр. Ленина, 61, Барнаул, Россия

³ Алтайский государственный педагогический университет, ул. Молодежная, 55, Барнаул, Россия

⁴ Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия

^а boldenkov.88@mail.ru, ^б kletskova_elena@mail.ru, ^с oleglisutin1982@gmail.com, ^д joint@brstu.ru

^а <https://orcid.org/0009-0002-8610-3539>, ^б <https://orcid.org/0000-0002-4694-1936>,

^с <https://orcid.org/0000-0002-3469-4085>, ^д <https://orcid.org/0000-0001-7994-7018>

Статья поступила 01.11.2024, принята 25.11.2024

Преобразования, происходящие в экономике Российской Федерации в последние годы, определяют для всех видов компаний новые вызовы, активизируют застарелые сложности, а именно проблемы, связанные с управлением человеческим ресурсом (коллективом) предприятия, изучением уровня удовлетворенности трудом как одного из факторов, влияющих на эффективность и производительность труда. Изучение данных аспектов и достижение положительных результатов требует определенного уровня профессионализма и наличия соответствующих компетенций у менеджмента предприятия. В работе синтезированы теоретические аспекты, характеризующие понятие удовлетворенности трудом, обозначаются ключевые составляющие этого понятия – приводится классификация факторов, влияющих на удовлетворенность трудом персонала, таких как условия труда, заработная плата и др. В работе представлены аналитические данные, характеризующие удовлетворенность трудом в целом по стране, обозначены факторы неудовлетворенности трудом – низкая оплата труда, высокая нагрузка, сложные производственные процессы, отсутствие карьерного роста и т. д., факторы удовлетворенности трудом – надежность рабочего места, моральное удовлетворение, выполняемые профессиональные обязанности и т. д. В исследовании также представлены теоретические составляющие понятия «труд», его функции и виды, отражены статистические данные о средней номинальной начисленной заработной плате по отраслям экономики за прошедший год. Проведен анализ удовлетворенности трудом сотрудников ООО «Газпром трансгаз Сургут» (Ново-Уренгойское линейное производственное управление магистральных газопроводов). В результате анализа выявлены факторы удовлетворенности и неудовлетворенности трудом на предприятии. При помощи метода сравнения установлено, что ряд причин неудовлетворенности трудом соответствует средним показателям по стране.

Ключевые слова: мотивация; персонал организации; удовлетворенность трудом; трудовые ресурсы.

Job satisfaction as an important element of an effective motivation system for organizational personnel

A.V. Boldenkov^{1а}, E.V. Kletskova^{2б}, O.A. Lisutin^{3с}, E.V. Trusevich^{4д}

¹ Rostelecom PJSC; 1, Lazurnaya St., Barnaul, Russia

² Altai State University; 61, Lenin Ave., Barnaul, Russia

³ Altai State Pedagogical University; 55, Molodezhnaya St., Barnaul, Russia

⁴ Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^а boldenkov.88@mail.ru, ^б kletskova_elena@mail.ru, ^с oleglisutin1982@gmail.com, ^д joint@brstu.ru

^а <https://orcid.org/0009-0002-8610-3539>, ^б <https://orcid.org/0000-0002-4694-1936>,

^с <https://orcid.org/0000-0002-3469-4085>, ^д <https://orcid.org/0000-0001-7994-7018>

Received 01.11.2024, accepted 25.11.2024

The transformations taking place in the economy of the Russian Federation in recent years define new challenges for all types of companies, activate long-standing difficulties, namely, problems related to the management of human resources (personnel) of the enterprise, studying the level of job satisfaction as one of the factors affecting the efficiency and productivity of labor. The study of these aspects and the achievement of positive results require a certain level of professionalism and the presence of relevant competencies in the management of the enterprise. The work synthesizes theoretical aspects characterizing the concept of job satisfaction, identifies the key components of this concept, namely, it provides a classification of factors affecting job satisfaction of personnel, such as working condi-

tions, wages, etc. The work presents analytical data characterizing job satisfaction in the country as a whole, identifies factors of job dissatisfaction such as low wages, high workload, complex production processes, lack of career growth, etc., factors of job satisfaction such as job security, moral satisfaction, professional duties performed, etc. The study also presents theoretical components of the concept of labor, its functions and types, reflects statistical data on the average nominal accrued wages by economic sectors for the past year. An analysis of job satisfaction by employees of Gazprom Transgaz Surgut LLC (Novo-Urengoy Linear Production Department of Main Gas Pipelines) is conducted. As a result of the analysis, factors of satisfaction and dissatisfaction with work at the enterprise are identified. Using the comparison method, it is found that a number of reasons for job dissatisfaction correspond to average indicators for the country.

Keywords: motivation; organizational personnel; job satisfaction; labor resources.

В современных условиях дефицита квалифицированной рабочей силы и высокой конкуренции среди различных предприятий у работодателей возникает актуальный вопрос построения эффективной системы мотивации персонала, удержания и привлечения ценных кадров [1]. Один из факторов мотивации — это удовлетворенность персонала трудом.

Базой для авторского исследования послужила информация, представленная на ресурсах, содержащих аналитические данные — *HR Metrics*, Росстат и др., в теоретических работах Л.С. Скрипниченко, Е.З. Карпенко, О.Ю. Никитиной и др.

Цель работы — изучение понятия «удовлетворенность трудом персонала организации», анализ теоретических и практических аспектов понятия «труд», анализ удовлетворенности трудом на примере ООО «Газпром трансгаз Сургут».

Задачи исследования:

1. Представить теоретические аспекты, аналитические данные, характеризующие удовлетворенность трудом персонала организации.

2. Охарактеризовать теоретические аспекты понятия «труд», представить аналитические данные, связанные с понятием «труд».

3. Провести анализ удовлетворенности трудом на примере ООО «Газпром трансгаз Сургут» (Ново-Уренгойское линейное производственное управление магистральных газопроводов).

Одним из ключевых факторов успешного функционирования компании является желание сотрудника выполнять свою работу качественно и в установленный технологическим процессом срок. В связи с этим одной из ключевых задач менеджмента организации является разработка модели, целью которой выступает правильная мотивация сотрудников, как следствие, приводящая к росту производительности труда и удовлетворенности персонала своим трудом. Превращение в реальность ожиданий персонала, результативность личных и профессиональных достижений в производственной среде оказывают положительное влияние на удовлетворенность трудом. В свою очередь, отметим, что удовлетворенность трудом взаимосвязана с лояльностью сотрудников, их преданностью предприятию, где они работают, что автоматически способствует формированию у

них желания прикладывать больше усилий для достижения поставленной задачи, разделять ценности компании, минимизирует процент текучести кадров. Отдельно отметим следующие основополагающие моменты, подчеркивающие значимость такого аспекта, как удовлетворенность трудом:

1. Неудовлетворенность работой (трудом) выражается в невысоком качестве выполненной работы, отсутствии активности и инициативности сотрудников на рабочем месте и т. д. [1–4].

2. Удовлетворенность своей работой (трудом) наоборот способствует повышению качества выполняемых обязанностей (минимизации (исключению) брака в работе), ускорению производственных процессов [5–8].

Основываясь на обозначенных факторах, можно утверждать, что тематика исследования является актуальной.

В современных условиях одним из ключевых направлений совершенствования системы управления персоналом является повышение и обеспечение уровня удовлетворенности персонала.

Анализ ряда теоретических работ показывает, что под удовлетворенностью трудом понимается возможность сотрудника удовлетворять свои ключевые потребности, которые связаны с его непосредственной трудовой деятельностью.

Представим факторы, которые оказывают влияние на удовлетворенность трудом в разрезе мнений ряда авторов.

1. Ф. Герцберг выделил два ключевых блока, влияющих на удовлетворенность трудом:

А) Гигиенические факторы — связаны с условиями труда, характеризуемыми как внешние (гарантия занятости, уровень оплаты труда, отношения с руководством и т. д.).

Б) Внутренние мотивы — связаны с условиями и содержанием выполняемого труда (продвижение по служебной лестнице, признание достижений труда работника и т. д.) [9–10].

2. М. Аргайл определил факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Основными из них являются:

А) Возможность продвижения по служебной лестнице, которое автоматически ведет к изменению служебного статуса и уровня оплаты труда.

Б) Отношения с руководителем, ключевые ожидания от руководства – улучшение условий, в которых происходит производственный процесс, честное распределение поощрений, помощь в продвижении по карьерной лестнице.

В) Заработная плата.

Г) Отношения с коллективом, поддержка при достижении общих целей [11–12].

3. Л. Кендалл, П. Смит, К. Хулин выделили пять параметров, которые оказывают влияние на формирование удовлетворенности трудом:

А) Степень социальной поддержки и уровень профессионализма коллег.

Б) Постановка интересных целей и задач, в том числе новых.

В) Возможность руководителя оказать техническую и моральную поддержку при выполнении поставленной задачи.

Г) Льготы и заработная плата.

Д) Продвижение по службе [13; 14].

Синтезируя представленные данные, определим ключевые, по мнению авторов, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом:

1. Заработная плата.

2. Взаимоотношения в коллективе и с руководством.

3. Условия труда.

4. Возможность продвижения по службе [15; 16].

Таблица 1. Причины неудовлетворенности трудом

Причина	Показатель, %
Низкая оплата труда	68
Высокая нагрузка	66
Сложные производственные процессы	40
Отсутствие карьерного роста	27
Плохие отношения с руководителем	14
Нестабильная выплата заработной платы	8
Тяжелые условия труда	5

Из табл. 1 можно сделать вывод, что ключевыми причинами неудовлетворенности трудом являются низкая заработная плата (68 %), высокая нагрузка (66 %), сложные производственные процессы (40 %).

Таблица 2. Удовлетворенность трудом по отраслям

Наименование отрасли	Показатель, %
Строительство и недвижимость	63
Информация, связь	53
Сельское хозяйство (с учетом лесного хозяйства и рыболовства)	53
Социальная сфера и здравоохранение	52
Искусство, образование, наука	51
Производство, промышленность	40

Из представленных данных наибольшая удовлетворенность трудом отмечается в сфере операций с недвижимостью и строительстве – 63 %, наименьшая доля удовлетворенности трудом у персонала, работающего в производственной сфере – 40 %.

Взяв за основу данные исследования информационного портала *HR Metrics*, представим информацию об уровне удовлетворенности трудом (работой) сотрудников в России (усредненные показатели за 2022–2023 гг.). В основе приведенных данных находится мнение работодателей (рис. 1).

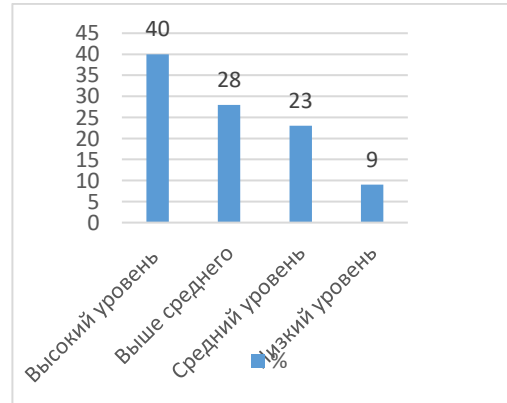


Рис. 1. Удовлетворенность трудом сотрудников

Можно сделать вывод (рис. 1), что большинство россиян удовлетворены своим трудом (работой), низкий уровень удовлетворенности трудом (работой) составляет 9 %. Также основываясь на данных информационного портала *HR Metrics*, в табл. 1 обозначим ключевые причины неудовлетворенности трудом сотрудников в целом по стране (множественность ответов) [17].

Проанализируем удовлетворенность трудом через призму ряда отраслей экономики (табл. 2). За основу взяты данные опроса исследования *Талантист* за 2023 г. [18].

Также на основании данных *Талантист* на рис. 2 представим данные удовлетворенности трудом в разрезе гендерной составляющей работников в 2023 г.



Рис. 2. Удовлетворенность трудом среди мужчин и женщин

Таблица 3. Параметры удовлетворенности трудом (работой)

Наименование параметров	Мужчины, %	Женщины, %
Надежность своего рабочего места	70,6	74,9
Моральное удовлетворение	73,2	74,9
Выполняемые профессиональные обязанности	76,7	77,6
Профессиональная удовлетворенность	67,1	68,9
Режим работы	80,7	85,2
Уровень оплаты труда	46,4	41,3

Ключевыми параметрами удовлетворенности для мужчин являются режим работы – 80,7 % и профессиональные обязанности – 76,7 %, у женщин обозначенные параметры также являются ключевыми: режим работы – 85,2 %, профессиональные обязанности – 77,7 %. Наименьший уровень удовлетворенности у обоих гендеров вызывает уровень оплаты труда, у мужчин данный показатель составляет 46,4 %, у женщин – 41,3 %.

Труд выступает ключевым источником доходов для большинства населения не только отдельно взятого государства (Российской Федерации), но и в мире в целом. За свой труд человек получает вознаграждение (заработная плата или другая форма обеспечения). Труд – это основа для развития экономики в целом и основа для формирования богатства отдельного гражданина.

Ключевой основой труда является наличие трудовых ресурсов. Под трудовыми ресурсами понимается население государства в трудоспособном возрасте (с учетом пенсионеров, детей и занятых в народном хозяйстве).

Основываясь на данных Министерства труда и социальной защиты, на рис. 3 представим результаты анализа динамики количества трудовых ресурсов в Российской Федерации за последние несколько лет и прогнозные показатели на 2024 г. [19].

Представленные показатели характеризуют рост численности трудовых ресурсов в стране в 2024 г., при этом минимальное значение показателя зафиксировано в 2023 г. – 91,63 млн чел.

Структура трудовых ресурсов за 2023 г. представлена на рис. 4.

Согласно данным на рис. 4, в общей структуре трудовых ресурсов преобладает население в трудоспособном возрасте с показателем 89,2 %,

Наибольшую удовлетворенность своим трудом испытывают мужчины (41 %), наименьшую – женщины (35 %).

На основании синтеза данных, полученных из открытых источников, в табл. 3 сформируем представление о доли параметров, влияющих на удовлетворенность трудом работников среди мужчин и женщин (множественность ответов).

наименьшая доля принадлежит категории трудовых мигрантов – 4,2 %.

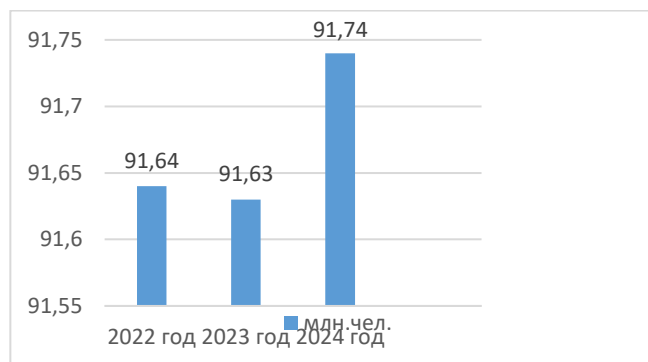


Рис. 3. Численность трудовых ресурсов

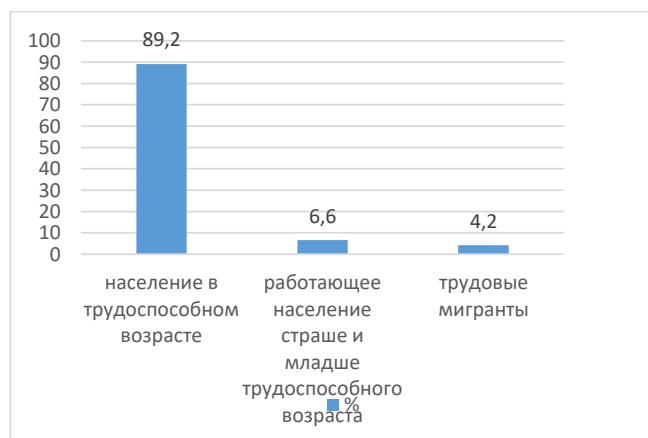


Рис. 4. Структура трудовых ресурсов

В табл. 4 представлен анализ структуры распределения трудовых ресурсов в рамках отраслевой структуры за 2023 г. В основе анализа лежат показатели Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [19].

Таблица 4. Трудовые ресурсы в отраслях экономики

Отрасль	Количество занятых, млн чел.
Сельское хозяйство (с учетом лесного хозяйства и рыболовства)	4,25
Добыча полезных ископаемых	1,2
Обрабатывающие производства	10,35
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1,56
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,7
Строительство	6,73
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	13,36
Транспортировка и хранение	5,84
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,97
Деятельность в области информации и связи	1,67
Деятельность финансовая и страховая	1,29
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,81
Деятельность профессиональная, научная и техническая	2,83
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,09
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3,59
Образование	5,27
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4,42
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,18
Другие виды экономической деятельности	1,81

Наибольшее количество трудовых ресурсов задействовано в розничной и оптовой торговле, ремонте мотоциклов и автотранспорта – 13,36 млн чел., обрабатывающем производстве – 10,35 млн чел., строительстве – 6,73 млн чел. Наименьшее количество ресурсов задействовано в таких отраслях, как водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений – 0,7 млн чел., деятельность в области культуры, спорта, организа-

ции досуга и развлечений – 1,18 млн чел., добыча полезных ископаемых – 1,2 млн чел.

Эффективность труда зачастую зависит от заинтересованности сотрудника в получении дополнительного дохода.

На основании данных Росстата, в табл. 5, 6 представим информацию о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников по отраслям экономики России за 2023 г., а также их удовлетворенности трудом [20].

Таблица 5. Уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы

Отрасль	Уровень заработной платы, р.
Сельское хозяйство (с учетом лесного хозяйства и рыболовства)	54 158,1
Добыча полезных ископаемых	131 588,4
Обрабатывающие производства	71 855,1
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	74 438,3
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	52 706,9
Строительство	71 707
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	66 225,7
Транспортировка и хранение	76 223,3
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	44 132,5
Деятельность в области информации и связи	136 987,5
Деятельность финансовая и страховая	170 600,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	55 442,8
Деятельность профессиональная, научная и техническая	108 252,8
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	50 573
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	73 949,3
Образование	54 314,8
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	61 651,1
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	65 702,1

По данным табл. 5 можно сделать вывод о том, что наибольший уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы отмечается в таких отраслях, как добыча полезных ископаемых – 131 588,4 р., деятельность в области информации и связи – 136 987,5 р., деятельность финансовая и страховая – 170 600,2 р. Наименьший уровень заработной платы зафиксирован в административной сфере – 50 573 р., водоснабжении – 52 706,9 р., общественном питании и гостиничном бизнесе – 44 132,5 р.

Понятие «труд» можно рассматривать как общепризнанную, целесообразную, энергозатратную, осознанную деятельность человека (или группы людей), направленную на достижение результата [4].

Классификация видов труда (трудовой деятельности):

А) По способу привлечения к труду – по принуждению (экономическое и внеэкономическое), добровольный.

Б) По используемым средствам труда: самостоятельный – непосредственные действия самого сотрудника, механизированный – использование оборудования под контролем персонала.

В) По условиям труда: легкий, средний, тяжелый.

Г) По числу работников: коллективный, индивидуальный.

Д) По содержанию: физический и умственный, стереотипный, творческий, простой и сложный.

Социальная, экономическая составляющая труда выражается в характере труда, который представляет собой уровень напряженности самого трудового процесса, нашедшего отражение в психологических и физиологических факторах труда.

Ряд производственных отношений, которые формируют характер труда:

1. Отношение сотрудника к своему труду – недобросовестный и добросовестный труд, безынициативный и инициативный и т. д.

2. Принадлежность (форма собственности) используемых средств производства.

3. Отношение коллективного и индивидуального труда.

Таблица 6. Факторы удовлетворенности и неудовлетворенности трудом

Факторы удовлетворенности трудом	%	Факторы неудовлетворенности трудом	%
Социальный пакет	95	Оплата труда	85
Рабочая атмосфера (среда)	87	Высокая производственная нагрузка	80
Отношения в коллективе	80	Производственные (внутриорганизационные) процессы	75
Карьерный рост	50	График работы	50

Проведя сравнительный анализ причин неудовлетворенности и удовлетворенности трудом персонала ООО «Газпром трансгаз Сургут» (Ново-Уренгойское линейное производственное управление магистральных газопроводов), можно сделать вывод о том, что в целом сотрудники удовлетворены трудом. Данное заключение базируется

4. Метод взаимосвязи средств производства и человека (работника).

Ключевые функции труда:

1. Творческая – развитие человека, формирование в человеке творческого потенциала и самовыражения.

2. Созидательная – производство услуг и товаров (материальных и нематериальных).

3. Потребительская – труд является непосредственным инструментом удовлетворения потребностей.

4. Человеческая – труд является катализатором развития человеческого общества.

В рамках проводимого исследования была проанализирована ситуация с удовлетворенностью трудом персонала в ООО «Газпром трансгаз Сургут» (Ново-Уренгойское линейное производственное управление магистральных газопроводов). ООО «Газпром трансгаз Сургут» – это дочерняя компания ПАО «Газпром», которая позиционирует себя в качестве одной из крупнейших газотранспортных компаний в Сибири с численностью сотрудников 768 чел. В основе анализа лежат работы А.Г. Лапковой, Л.В. Телегиной «Выявление факторов удовлетворенности и неудовлетворенности трудом работников ООО «Газпром трансгаз Сургут», где авторами было проведено анкетирование ряда сотрудников компании. Анкетирование содержало следующие факторы, влияющие на удовлетворенность трудом:

А) Уровень оплаты труда.

Б) Производственная нагрузка.

Г) Социальный пакет.

Д) Возможность карьерного роста.

Е) Производственная среда.

Ж) Взаимоотношения с руководством и в самом трудовом коллективе.

З) Рабочий график.

В результате проведенного анкетирования были выявлены следующие ключевые факторы, характеризующие неудовлетворенность и удовлетворенность трудом сотрудниками (множественность ответов).

на соотношении количества факторов удовлетворенности/неудовлетворенности, их взаимозаменяемости и дополняемости [21]. Например, максимальный фактор, характеризующий удовлетворенность трудом – социальный пакет (95 %), ключевым фактором неудовлетворенности трудом выступает оплата труда (85 %). По мнению авторов,

данные факторы взаимодополняемы, в частности, невысокая заработная плата компенсируется расширенным социальным пакетом (например ДМС и др.) При этом отдельно отметим идентичность ряда факторов неудовлетворенности трудом на анализируемом предприятии и средних данных, обозначенных ранее авторами в своем исследовании, в частности, факторов неудовлетворенности (сложность производственных процессов, оплата труда, высокая нагрузка (см. табл. 1)).

По мнению авторов, руководству ООО «Газпром трансгаз Сургут» для роста показателей удовлетворенности трудом и, как следствие, повышения эффективности работы всей компании необходимо пересмотреть (упростить) производственные процессы и снизить нагрузку на персонал. Решение обозначенной проблемы возможно через:

А) Аудит процессов, протекающих в компании, результатом которого может быть устранение излишней заформализованности уже действующих алгоритмов (процессов) работы или включение в процесс новых методик, что позволит ускорить не только процесс принятий решений, но и их реализацию на производстве.

Б) Расширение штата сотрудников. Увеличение штата производственного коллектива приведет к перераспределению части обязанностей между персоналом, что позволит снизить удельную нагрузку на персонал.

Отдельно отметим ключевой фактор, который влияет на удовлетворенность трудом — заработная плата, так как именно она является фундаментальным движущим фактором, от которого в первую очередь зависит не только качество выполненной работы, но и в целом удовлетворенность трудом. Данный фактор занимает лидирующие позиции с показателем 85 % (см. табл. 5). По мнению авторов, на данный фактор необхо-

димо сделать акцент менеджменту предприятия. Данный вывод сделан на основании анализа обозначенного выше анкетирования сотрудников и уровня оплаты труда по ряду профессий и предложений на рынке труда. Например, по состоянию на 04.10.2024 г. на сайте по поиску работы *hh.ru* от ООО «Газпром трансгаз Сургут» была выставлена вакансия «инженер-дефектоскопист», уровень оплаты труда составляет от 113 400 до 155 500 р., по аналогичной профессии на этом же сайте заработная плата в этот же период времени колеблется от 50 000 до 200 000 р. в месяц (2 вакансии из 6 представленных с показателями по заработной плате более 155 000 р.) [22].

Представленный авторами материал отражает теоретические составляющие исследования, а именно приводится синтез теоретических данных, характеризующих понятия «удовлетворенность трудом», «труд». В результате синтеза ключевых факторов, характеризующих неудовлетворенность и удовлетворенность трудом в ООО «Газпром трансгаз Сургут» (Ново-Уренгойское линейное производственное управление магистральных газопроводов), и факторов неудовлетворенности и удовлетворенности в целом по Российской Федерации, используя метод сравнения, авторами делается вывод, о том, что ряд ключевых факторов у сравниваемых объектов (ООО «Газпром трансгаз Сургут» и средние данные по стране) идентичны. В свою очередь, последствия удовлетворенности трудом персонала на предприятии будут способствовать росту желания увеличивать свой уровень профессионализма, увеличению уровня производительности труда, росту кадрового потенциала для организации, повышению уровня дисциплины.

Литература

1. Болденков А.В., Лисутич О.А., Трусевич Е.В. Нематериальная мотивация как фактор повышения эффективности труда // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2023. № 4 (54). С. 23-30.
2. Никитина О.Ю. Удовлетворенность трудом как показатель качества человеческого капитала организации в условиях цифровизации // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы II Междунар. конф. (5-6 дек. 2019 г.). Екатеринбург, 2020. С. 67-74.
3. Болденков А.В. Благоприятный психологический климат и нематериальная мотивация как факторы повышения труда в аптеке // Молодежь и наука. 2022. № 2. С. 1-7.
4. Болденков А.В., Лисутич О.А. Сокращенный рабочий день и производительность труда (реальность и перспективы) // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2021. № 2 (44). С. 26-35.
5. Андреев А.А. Система мотивации и стимулирования труда как фактор удовлетворенности трудом // Сб. науч. ст. магистрантов Московской междунар. акад. М., 2021. С. 10-14.
6. Дубновидцкая А.А., Фурманов К.К. Факторы удовлетворенности работой в России: зарплата, условия труда, возможности // Прикладная эконометрика. 2023. № 4 (72). С. 122-140.
7. Карпенко Е.З., Новикова Е.В. Производительность труда и удовлетворенность трудом // Региональные проблемы преобразования экономики. 2022. № 11 (145). С. 134-141.
8. Лапкина А.Г., Телегина Л.В. Выявление факторов удовлетворенности и неудовлетворенности трудом работников ООО «Газпром трансгаз Сургут» // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов: материалы Всерос. науч.-практической конф. (15 мая 2024 г.). Омск, 2024. С. 38-45.
9. Перебаскина А.А. Влияние удовлетворенности трудом на производительность труда предприятия // Структурная модернизация науки как основа устойчивого развития общества: сб. ст. Междунар. науч.-практической конф. (Екатеринбург, 01 дек. 2023 г.). Уфа, 2023. С. 137-139.
10. Пляскина Е.Г. Методы оценки удовлетворенности трудом // Социальные практики и управление:

- проблемное поле социологии: материалы VI Сибирского социального форума с междунар. участием (27 окт. 2023 г.). Новосибирск, 2023. С. 442-445.
11. Скрипниченко Л.С. Соотношение мотивационной направленности и удовлетворенности трудом персонала // Заметки ученого. 2022. № 2. С. 133-136.
 12. Байракова И.В., Романюк Е.В., Трусевич Е.В. Влияние трудовых ресурсов на рост производительности труда региона // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2021. № 1 (43). С. 9-18.
 13. Царева Н.А., Мельникова А.А. Мотивация труда персонала: удовлетворенность трудом и командная работа // Вестн. Акад. знаний. 2022. № 53 (6). С. 486-490.
 14. Шадрина А.В. Роль социального пакета в системе мотивации сотрудников и удовлетворенность трудом // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2024. № 2. С. 101-104.
 15. Яковлева А.В. Удовлетворенность трудом в системе организации и мотивации труда // Способы, модели и алгоритмы управления модернизационными процессами: сб. ст. междунар. науч.-практической конф. (Казань, 15 марта 2024 г.). Уфа, 2024. С. 25-27.
 16. Яндреева В.В. Возрастные особенности удовлетворенности трудом // Академическая публицистика. 2020. № 3. С. 258-261.
 17. Официальный сайт «HR Metrics» [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-metrics.ru/> (дата обращения: 20.09.2024).
 18. Официальный сайт «Талантист» [Электронный ресурс]. URL: <https://talantist.ru/?ysclid=ly2o27z8rw528156551> (дата обращения: 13.09.2024).
 19. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544> (дата обращения: 10.10.2024).
 20. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 15.10.2024).
 21. Официальный сайт ООО «Газпром трансгаз Сургут» [Электронный ресурс]. URL: <https://surgut-tr.gazprom.ru/?ysclid=ly2o44u5es848466398> (дата обращения: 17.10.2024).
 22. Официальный сайт «hh.ru» [Электронный ресурс]. URL: <https://surgut.hh.ru/vacancies/defektoskopist> (дата обращения: 04.10.2024).
 5. Andreev A.A. The system of motivation and incentives for labor as a factor in job satisfaction // Sb. nauch. st. magistrantov Moskovskoj mezhdunar. akad. M., 2021. P. 10-14.
 6. Dubnovickaya A.A., Furmanov K.K. Factors of job satisfaction in Russia: salary, working conditions, opportunities // Applied Econometrics. 2023. № 4 (72). P. 122-140.
 7. Karpenko E.Z., Novikova E.V. Labor productivity and job satisfaction // Regional problems of transforming the economy. 2022. № 11 (145). P. 134-141.
 8. Lapkova A.G., Telegina L.V. Identification of factors of satisfaction and dissatisfaction with work of employees of Gazprom transgaz Surgut LLC // Organizacionno-upravlencheskie aspekty ekonomicheskogo razvitiya predpriyatij i regionov: materialy Vseros. nauch.-prakticheskoy konf. (15 maya 2024 g.). Omsk, 2024. P. 38-45.
 9. Perebaskina A.A. Influence of job satisfaction on labor productivity of the enterprise // Strukturnaya modernizaciya nauki kak osnova ustojchivogo razvitiya obshchestva: sb. st. Mezhdunar. nauch.-prakticheskoy konf. (Ekaterinburg, 01 dek. 2023 g.). Ufa, 2023. P. 137-139.
 10. Plyaskina E.G. Methods for assessing job satisfaction // Social'nye praktiki i upravlenie: problemnoe pole sociologii: materialy VI Sibirskogo social'nogo foruma s mezhdunar. uchastiem (27 okt. 2023 g.). Novosibirsk, 2023. P. 442-445.
 11. Skripnichenko L.S. Correlation of motivational orientation and satisfaction with personnel work // Zametki uchenogo. 2022. № 2. P. 133-136.
 12. Bajrakova I.V., Romanyuk E.V., Trusevich E.V. The influence of labor resources on the growth of labor productivity in the region // Issues of Social-Economic development of Siberia. 2021. № 1 (43). P. 9-18.
 13. Careva N.A., Mel'nikova A.A. Motivation of personnel work: job satisfaction and teamwork // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2022. № 53 (6). P. 486-490.
 14. Shadrina A.V. The role of the social package in the system of employee motivation and job satisfaction // Competitiveness in a global world: economics, science, technology. 2024. № 2. P. 101-104.
 15. Yakovleva A.V. Job satisfaction in the system of organization and motivation of labor // Sposoby, modeli i algoritmy upravleniya modernizacionnymi processami: sb. st. mezhdunar. nauch.-prakticheskoy konf. (Kazan', 15 marta 2024 g.). Ufa, 2024. P. 25-27.
 16. Yandreeva V.V. Age features of job satisfaction // Akademicheskaya publicistika. 2020. № 3. P. 258-261.
 17. Official website of HR Metrics [Elektronnyj resurs]. URL: <https://hr-metrics.ru/> (data obrashcheniya: 20.09.2024).
 18. Official website of Talantist [Elektronnyj resurs]. URL: <https://talantist.ru/?ysclid=ly2o27z8rw528156551> (data obrashcheniya: 13.09.2024).
 19. Official website of the Ministry of Labor and Social Protection [Elektronnyj resurs]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544> (data obrashcheniya: 10.10.2024).
 20. Official website of the Federal State Statistics Service [Elektronnyj resurs]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (data obrashcheniya: 15.10.2024).
 21. Official website of Gazprom Transgaz Surgut LLC [Elektronnyj resurs]. URL: <https://surgut-tr.gazprom.ru/?ysclid=ly2o44u5es848466398> (data obrashcheniya: 17.10.2024).
 22. Official website of hh.ru [Elektronnyj resurs]. URL: <https://surgut.hh.ru/vacancies/defektoskopist> (data obrashcheniya: 04.10.2024).

References

1. Boldenkov A.V., Lisutin O.A., Trusevich E.V. Non-material motivation as a factor in increasing labor efficiency // Issues of Social-Economic development of Siberia. 2023. № 4 (54). P. 23-30.
2. Nikitina O.Yu. Job satisfaction as an indicator of the quality of an organization's human capital in the context of digitalization // Cifrovaya transformaciya obshchestva, ekonomiki, menedzhmenta i obrazovaniya: materialy II Mezhdunar. konf. (5-6 dek. 2019 g.). Ekaterinburg, 2020. P. 67-74.
3. Boldenkov A.V. Favorable psychological climate and non-material motivation as factors in increasing labor in a pharmacy // Youth and science. 2022. № 2. P. 1-7.
4. Boldenkov A.V., Lisutin O.A. Reduced working hours and labor productivity (reality and prospects) // Issues of Social-Economic development of Siberia. 2021. № 2 (44). P. 26-35.