

Научная статья
УДК 159.9
doi: 10.35750/2071-8284-2023-3-250-257

Татьяна Вячеславна Мальцева
кандидат психологических наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0002-0629-7293>, Mtv-psy@mail.ru

Академия управления МВД России
Российская Федерация, 125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

Психологические особенности удовлетворённости трудом руководителей органов внутренних дел Российской Федерации

Аннотация: Введение. Удовлетворённость трудом – ключевой феномен, влияющий на эффективность деятельности организации. Исследования данного вопроса в настоящее время обширны и информативны, но всё же существуют психологические процессы, лежащие в основе удовлетворённости трудом руководителей органов внутренних дел Российской Федерации, которым не уделялось достаточного внимания. Представленная работа направлена на частичное восполнение пробелов в указанной области.

Методология. В исследовании принимали участие руководители структурных подразделений территориальных, образовательных, научных, медицинских организаций системы МВД России с различным сроком службы ($n = 180$). В процессе эмпирического исследования использовались описательные статистики, критерий Колмогорова–Смирнова, критерий g -Спирмена, U -критерий Манна–Уитни, однофакторный дисперсионный анализ. Обработка результатов исследования проводилась с помощью пакета прикладных программ IBM SPSS Statistics 21.

Результаты. Проведённое исследование показало, что руководители органов внутренних дел Российской Федерации, с одной стороны, удовлетворены своей профессионально-служебной деятельностью, а с другой стороны, при увеличении срока службы в руководящей должности появляются деструктивные моменты, связанные с удовлетворённостью в профессиональной сфере. Анализ результатов выявил, что удовлетворённость достижениями в работе имеет значимую положительную взаимосвязь с полом. В статье намечены точки практического применения результатов проведённого исследования и дальнейшие пути разработки данной проблемы.

Ключевые слова: эффективность управленческой деятельности, руководитель ОВД, удовлетворённость трудом, профессионально-служебная деятельность, гендерные особенности

Для цитирования: Мальцева Т. В. Психологические особенности удовлетворённости трудом руководителей органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 3 (99). – С. 250–257; doi: 10.35750/2071-8284-2023-3-250-257.

Tatiana V. Maltseva
Cand. Sci. (Psy.), Docent
<https://orcid.org/0000-0002-0629-7293>, Mtv-psy@mail.ru

Academy of Management of the MIA of Russia
8, Zoya and Alexandra Kosmodemyanskikh str., Moscow, 125993, Russian Federation

Psychological features of job satisfaction with the heads of internal affairs bodies of the Russian Federation

Abstract: Job satisfaction is a key phenomenon that affects the effectiveness of an organization. Studies of this issue are currently extensive and informative, but there are still psychological processes, underlying

the satisfaction with the work of the heads of the internal affairs bodies of the Russian Federation, which were not given sufficient attention. The presented work is aimed at partially filling the gaps in this area.

Methodology. The study involved the heads of structural divisions of territorial, educational, scientific, medical organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia with different service life ($n = 180$). In the process of empirical research, descriptive statistics, Kolmogorov-Smirnov test, r-Spearman test, Mann-Whitney U-test, univariate analysis of variance were used. The results of the study were processed using the IBM SPSS Statistics 21 application package.

Results. The study showed that the heads of the internal affairs bodies of the Russian Federation, on the one hand, are satisfied with their professional and service activities, and on the other hand, with an increase in the length of service in a managerial position, destructive moments, related to satisfaction in the professional field, appear. Analysis of the results revealed that satisfaction with achievements in work has a significant positive relationship with gender. The article outlines the points of practical application of the results of the study and further ways of developing this problem.

Keywords: efficiency of management activities, head of internal affairs, job satisfaction, professional and service activities, gender characteristics

For citation: Maltseva T. V. Psychological features of job satisfaction with the heads of internal affairs bodies of the Russian Federation // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2023. – № 3 (99). – P. 250–257; doi: 10.35750/2071-8284-2023-3-250-257.

Введение

Профессиональная деятельность является одной из важных составляющих жизни людей. От неё во многом зависит образ жизни, социальный статус, семейные связи, предполагаемое состояние здоровья, а также развитие такого серьёзного психологического состояния, как эмоциональное выгорание [1–2]. В этом ракурсе удовлетворённость трудом, положительные эмоции и чувства по отношению к выполняемой деятельности, отношения с коллегами и работодателем, позитивная оценка результатов работы или полученного в ходе выполнения работы опыта становятся особенно значимыми как для личности, так и для повышения эффективности труда сотрудников любой организации [9; 13]. Принимая во внимание значительную роль управленческого звена в повышении эффективности деятельности и функционировании организации, в благоприятном социально-психологическом климате в трудовом коллективе следует заключить, что различные аспекты удовлетворённости управленца трудом оказывают значительное влияние на успешность деятельности как самих руководителей, так и сотрудников организации.

Проблема удовлетворённости трудом затрагивается исследователями различных научных сфер: экономики, социологии, психологии и др. [4–5; 7; 11; 14]. В России и за рубежом разработаны теории, методики, концепции, модели, проведены многочисленные исследования, в совокупности представляющие собой основу для дальнейшего изучения рассматриваемой проблемы, которая не раз подвергалась теоретико-методологическому анализу [3; 6; 8; 10; 12; 15].

В настоящей работе мы будем придерживаться понимания удовлетворённости трудом как «состояния сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки этих запросов» [16].

В связи с этим в рамках настоящей статьи предпринята попытка выявления психологических особенностей удовлетворения трудом руководителей органов внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД).

Методы

Исследование удовлетворённости профессионально-служебной деятельностью среди руководителей ОВД проводилось среди 180 респондентов с помощью опросника «Интегральная удовлетворённость трудом»¹. В исследовании принимали участие руководители структурных подразделений территориальных, образовательных, научных, медицинских организаций системы МВД России и их заместители из 73 субъектов Российской Федерации. Средний возраст респондентов 40,7 лет. Структура выборки по полу представлена следующим образом: мужчин 83,3 %, женщин 16,7 %. Средний стаж службы респондентов в органах внутренних дел 18,9 лет, стаж в должности руководителя от 0,5 года до 20 лет (среднее значение 7,3 года). По данной методике рассчитывались основные описательные статистики (среднее арифметическое, стандартное отклонение, медиана, асимметрия, эксцесс, максимум и минимум).

Для исследования нормальности распределения был использован критерий Колмогорова-Смирнова. Из расчета нормальности распределения полученная асимптотическая значимость меньше чем 0,05, распределение не является нормальным. Количество шкал с нормальным распределением (0 шкал) меньше, чем количество шкал с ненормальным распределением (9 шкал), поэтому в дальнейшем при обработке результатов будем использовать непараметрические методы для корреляционного анализа

¹ Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Москва: Издательство Института психотерапии, 2002. – С. 346–348.

Характеристика групп руководителей в соответствии со стажем в управленческой должности

	Стаж в управленческой должности	Численность группы	Средний возраст	Средний стаж в ОВД	Средний стаж на должности руководителя	Гендерный состав	
						мужчины	женщины
1 группа	до 1 года	22	36,14	16,07	0,77	91%	9%
2 группа	от 1 года до 3 лет	39	38,59	16,96	2,41	90%	10%
3 группа	от 3 до 10 лет	73	39,58	18,16	6,88	75,3%	24,7%
4 группа	от 10 до 20 лет	46	46,33	22,89	15,22	87%	13%

взаимосвязи между шкалами, а именно, коэффициент корреляции Спирмена. Для изучения гендерных особенностей удовлетворённости трудом руководителей ОВД был использован U-критерий Манна–Уитни.

В целях изучения особенностей интегральной удовлетворённости трудом руководителей ОВД в зависимости от стажа в управляющей должности вся выборка была разделена на четыре группы в соответствии со стажем в должности руководителя (табл. 1). Руководители со стажем в управляющей должности свыше 20 лет в выборке не присутствовали. Для данного исследования использовался однофакторный дисперсионный анализ.

Результаты

Анализ результатов, полученных по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом», свидетельствует о положительной оценке руководителями ОВД своих взаимоотношений с сотрудниками и вышестоящим руководством, специфики выполняемой работы, удовлетворённости своих притязаний в профессиональной деятельности, условиями организации труда и др. Полученные средние показатели по всей выборке общей и парциальной удовлетворённости трудом при сопоставлении с максимальными показателями, указанными в инструкции по обработке методики, находятся в диапазоне, характеризующем высокий уровень (выше 56 %) исследуемых параметров. Основные описательные статистики представлены в табл. 2.

Таблица 2

Основные описательные статистики по опроснику «Интегральная удовлетворенность трудом»

Названия шкал	Среднее арифметическое	Стандартное отклонение	Медиана	Асимметрия	Экцесс	Минимум	Максимум
Общая удовлетворённость трудом	25.517	2.221	26.0	-0.103	-1.568	22	28
Интерес к работе	5.417	0.747	6.0	-0.837	-0.743	4	6
Удовлетворённость достижениями в работе	3.639	0.493	4.0	-0.712	-1.151	2	4
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	5.461	0.696	6.0	-0.900	-0.469	4	6
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	5.661	0.509	6.0	-1.050	-0.101	4	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	3.811	0.393	4.0	-1.576	0.488	3	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	3.378	0.678	3.0	-0.623	-0.721	2	4
Удовлетворённость условиями труда	3.511	0.647	4.0	-0.963	-0.205	2	4
Профессиональная ответственность	1.856	0.353	2.0	-2.006	2.035	1	2

По шкале «Общая удовлетворённость трудом» величина среднего значения и слабый разброс значений относительного него (2.221), говорят о том, что признак очень мало варьируется по данной выборке. Высокие, средние и низкие значения в выборке распределены очень близко к нормальному распределению ($A = -0.103$). Выявленный отрицательный эксцесс (-1.568), свидетельствует о том, что в выборке многие значения находятся около минимума (22) и максимума (28).

По другим шкалам также наблюдается слабый разброс значений относительного

среднего, чаще всего выявляется правосторонняя асимметрия – в выборке, как правило, встречаются значения выше среднего. По шкале «Профессиональная ответственность» имеется сильный разброс значений относительного среднего (сигма = 0.353), что говорит о том, что признак сильно варьируется по данной выборке.

В табл. 3 представлены результаты корреляционного анализа, из которых видно, что существуют значимые взаимосвязи между шкалами методики, и многие имеют положительную корреляцию, что закономерно.

Таблица 3

Эмпирические значения корреляционного анализа (r-Спирмена) между параметрами интегральной удовлетворённостью трудом и социально-профессиональными характеристиками руководителей

	2	3	4	ОУТ	ИР	УДР	УВС	УВР	УППД	ПРВЗ	УУТ	ПО
1	0.081	-0.01	0.062	0.088	-0.009	0.177*	0.036	-0.026	0.102	0.079	-0.017	0.057
2		0.873***	0.534***	-0.084	-0.075	-0.134	-0.076	-0.032	0.024	-0.055	-0.068	0.024
3			0.513***	-0.1	-0.063	-0.205**	-0.09	-0.008	0.016	-0.102	-0.097	0.015
4				-0.068	-0.069	-0.109	-0.017	0.057	0.041	-0.051	-0.178*	-0.088
ОУТ					0.794***	0.706***	0.708***	0.193**	0.459***	0.681***	0.233**	0.29***
ИР						0.615***	0.536***	-0.007	0.441***	0.476***	-0.001	0.074
УДР							0.553***	-0.171*	0.448***	0.566***	-0.111	0.068
УВС								-0.024	0.2**	0.609***	0.041	-0.176*
УВР									-0.272***	-0.164*	0.564***	0.38***
УППД										0.243***	-0.338***	-0.158*
ПРВЗ											-0.027	0.028
УУТ												0.581***

Примечания: знак * – значимость на уровне $p < 0,05$ – очень слабая; ** – $p < 0,01$ – слабая; *** – $p < 0,001$ – умеренная.

Шкалы: 1. пол; 2. возраст; 3. стаж в ОВД; 4. стаж в должности руководителя; ОУТ – общая удовлетворенность трудом; ИР – интерес к работе; УДР – удовлетворённость достижениями в работе; УВС – удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками; УВР – удовлетворённость взаимоотношениями с руководством; УППД – уровень притязаний в профессиональной деятельности; ПРВЗ – предпочтение выполняемой работы высокому заработку; УУТ – удовлетворённость условиями труда; ПО – профессиональная ответственность.

Значимые отрицательные взаимосвязи обнаружены между удовлетворённостью достижениями в работе и общим стажем службы, а также удовлетворённостью взаимоотношениями с руководством. В первом случае это показывает, что у руководителей длительность служебной деятельности снижает значимость достигнутого в профессиональном плане, а во-втором – зависимость деструкции в отношениях с вышестоящим руководителем от повышения самооцен-

ки результатов своей служебной деятельности. Значимые отрицательные взаимосвязи также проявились между удовлетворённостью условиями труда и стажем в должности руководителя, а также уровнем притязаний в профессиональной деятельности.

Обсуждение

Полученные результаты могут свидетельствовать об эффекте накопления усталости от

стрессогенности службы и снижении притязаний в профессиональной деятельности с улучшением условий труда.

Уровень притязаний в профессиональной деятельности в отрицательном векторе значимо коррелирует с профессиональной ответственностью, т. е. чем выше профессиональные притязания, тем ниже профессиональная ответственность, руководитель как бы становится центрирован на личных достижениях, чем на общем деле. Аналогично снижается профессиональная ответственность у руководителей, удовлетворённых взаимоотношениями с подчинёнными сотрудниками, что можно объяснить либо уверенностью в профессионализме подчинённых, их преданности службе, либо в переложении ответственности на них.

Из полученных результатов также можно заключить, что низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности руководителя ОВД и его сниженные потребности в высоком заработке положительно отражаются на взаимоотношениях с подчинёнными сотрудниками.

Анализ результатов выявил, что удовлетворённость достижениями в работе имеет значимую положительную взаимосвязь с полом, что в дальнейшем было подтверждено при сравнении группы «мужчин-руководителей» и группы «женщин-руководителей» (табл. 4). Для сравнения группы «мужчины-руководители» и группы «женщины-руководители» между собой был использован U-критерий Манна-Уитни. Данные свидетельствуют, что мужчины-руководители более удовлетворены достижениями в службе.

Таблица 4

Эмпирические значения U-критерия Манна-Уитни при сравнении группы «женщины-руководители» и группы «мужчины-руководители» по опроснику «Интегральная удовлетворённость трудом»

Названия шкал	Среднее значение в группе «мужчины»	Среднее значение в группе «женщины»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Возраст	41.667	40.467	2533.5	0.276
Стаж в ОВД	18.867	18.851	2216.0	0.896
Стаж руководителя	7.683	7.214	2467.0	0.404
Общая удовлетворённость трудом	25.933	25.433	2545.0	0.241
Интерес к работе	5.367	5.427	2223.5	0.909
Удовлетворённость достижениями в работе	3.833	3.600	2762.5	0.018*
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	5.533	5.447	2360.0	0.632
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	5.600	5.673	2177.0	0.73
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	3.900	3.793	2490.0	0.174
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	3.500	3.353	2498.0	0.293
Удовлетворённость условиями труда	3.500	3.513	2199.5	0.824
Профессиональная ответственность	1.900	1.847	2370.0	0.449

Примечание: знак * – значимость на уровне $p < 0,05$ – очень слабая; ** – $p < 0,01$ – слабая; *** – $p < 0,001$ – умеренная.

В дальнейшем был проведён сравнительный анализ особенностей интегральной удовлетворённости трудом руководителей ОВД в зависимости от

стажа в управляющей должности по выделенным четырём группам с помощью однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) (табл. 5).

Таблица 5

**Эмпирические значения ANOVA
по результатам опросника «Интегральная удовлетворённость трудом»**

Название шкал	Среднее значение в группах				Значение F критерия	Уровень значимости	Значимость различий
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа			
Общая удовлетворённость трудом	25,818	25,615	25,5	25,384	0,246	0,864	0,864
Интерес к работе	5,455	5,462	5,391	5,397	0,098	0,961	0,961
Удовлетворённость достижениями в работе	3,682	3,615	3,565	3,685	0,636	0,593	0,593
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	5,409	5,462	5,457	5,479	0,058	0,982	0,982
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	5,727	5,59	5,674	5,671	0,395	0,757	0,757
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	3,864	3,718	3,848	3,822	1,017	0,387	0,387
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	3,182	3,487	3,326	3,411	1,1	0,351	0,351
Удовлетворённость условиями труда	3,818	3,667	3,435	3,384	3,723	0,013	0,013*
Профессиональная ответственность	2	1,872	1,87	1,795	2,048	0,109	0,109

Примечание: знак * – значимость на уровне $p < 0,05$ – очень слабая; ** – $p < 0,01$ – слабая; *** – $p < 0,001$ – умеренная.

Значимые различия между группами были выявлены по шкале «Удовлетворённость условиями труда» ($F = 3,723$, $p < 0,05$). Это свидетельствует о том, что с увеличением стажа в управленческой должности снижается удовлетворённость условиями труда. В данной сфере руководители 3-й и 4-й групп не испытывают удовлетворения.

Заключение

Проведённое исследование позволяет сделать вывод, что в целом руководители ОВД удовлетворены своей профессионально-служебной деятельностью. Результаты констатируют наличие удовлетворённости руководителей ОВД своими взаимоотношениями с сотрудниками и вышестоящим руководством, спецификой выполняемой работы, удовлетворением своих притязаний в профессиональной деятельности, условиями организации труда и др.

Однако выявлены некоторые деструктивные моменты при увеличении срока службы, как в ОВД, так и в должности руководителя ОВД, которые проявляются в нивелировании своих достижений в профессиональной сфере, неудовлетворённости взаимоотношениями с вышестоящим руководством и условиями труда, что может свидетельствовать об эффекте

накопления усталости от стрессогенности службы. Кроме того, при увеличении стажа службы в должности руководителя наблюдается снижение притязаний в профессиональной деятельности и ответственности.

Анализ результатов показал, что удовлетворённость достижениями в работе имеет значимую положительную взаимосвязь с полом. Эмпирически доказаны гендерные различия между руководителями ОВД: женщин отличают более высокие самооценочные показатели способности к саморазвитию и навыков решения проблем.

Результаты исследования способствуют разработке психологами подразделений ОВД стратегий оказания психологической помощи управленческому звену МВД России по поводу мер повышения удовлетворённости трудом – как собственной, так и подчинённых сотрудников.

В дальнейших исследованиях предполагается изучение психологических особенностей удовлетворённости трудом других категорий сотрудников ОВД, психологических ресурсов повышения и поддержания удовлетворённости профессионально-служебной деятельностью личного состава МВД России и психологической помощи при различных деструкциях данного феномена.

Список литературы

1. *Пряхина М. В., Душкин А. С., Гончарова Н. А., Шаранов Ю. А., Шахматов А. В.* Эмоциональное выгорание сотрудников полиции: феноменология и профилактика // Прикладная психология и педагогика. – 2021. – Т. 6. – № 4. – С. 25–42.
2. *Черкасова М. А., Поздняков В. М.* Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России : монография; Федер. служба исполнения наказаний, Вологод. ин-т права и экономики. – Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2016. – 135 с.
3. *Базаров Т. Ю., Карпов А. Б.* Факторы трудовой мотивации современного работника (на примере российской фармацевтической компании) // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 1. – С. 106–120.
4. *Бельчик Т. А.* Удовлетворённость различными аспектами трудовой деятельности как фактор роста производительности труда // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8 (ч. 6) – С. 1430–1433.
5. *Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.* Удовлетворённость работой на предприятии и удовлетворённость жизнью // Социологический журнал. – 2001. – № 1/2. – С. 186–191.
6. *Вечерин А. В.* Субъективные факторы удовлетворённости трудом сотрудников организаций // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 8. – № 2. – С. 96–111.
7. *Зонова О. В.* Резервы повышения качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека // Вестник Томского государственного университета. Серия: Экономика. – 2016. – № 2 (34). – С. 55–65.
8. *Кочнева Е. М., Никитина А. А.* Гендерные особенности удовлетворенности трудом в периоды ранней и средней зрелости // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – № 3 [Электронный ресурс] / World of Science. Pedagogy and psychology : сайт. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN319.pdf> (дата обращения: 28.05.2023).
9. *Кричевский Р. Л., Богатырева О. О.* Психологические предикторы профессиональной успешности // Культурно-исторический подход к исследованию процессов социализации. – Москва: Изд-во РГГУ, 2005. – С. 150–160.
10. *Метелев А. В., Шустова Ю. Д.* Профессионально важные качества сотрудников органов предварительного расследования МВД России и их влияние на успешность профессиональной деятельности // Прикладная психология и педагогика. – 2022. – № 4. – С. 261–268. DOI: <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-4-261-268>.
11. *Пашкин С. Б., Гончарова С. Ю.* Понятие удовлетворённости трудом в психологических исследованиях // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 1 (18). – С. 43–49.
12. *Реуцкая И. Е., Белоусов А. Д.* Изучение мотивации кандидатов для поступления на службу и сотрудников, изъявивших желание на прохождение службы в конкретных подразделениях системы МВД России // Прикладная психология и педагогика. – 2022. – № 2. – С. 71–82. DOI: <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-2-71-82>.
13. *Хадасевич Н. Р.* Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты : монография. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. – 98 с.
14. *Ядов В. А., Киссель А. А.* Удовлетворённость работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 26–35.
15. *Montuori P., Sorrentino M., Sarnacchiaro P., Di Duca F., Nardo A., Ferrante B., D'Angelo D., Di Sarno S., Pennino F., Masucci A., et al.* Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. Int. J. Environ. Res. Public Health – 2022. – № 19. – P. 14214. [Электронный ресурс] / Журналы открытого доступа mdpi : сайт. – URL.: <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214> (дата обращения: 28.05.2023).
16. *Пономарева О. Я., Зверева С. Ф., Карпова Н. И.* Управление удовлетворённостью трудом сотрудников посредством гибкой системы стимулирования / Интеллект. Инновации. Инвестиции. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2018. – № 10. – С. 56–63.

References

1. *Pryakhina M. V., Dushkin A. S., Goncharova N. A., Sharanov Yu. A., Shakhmatov A. V.* Emotsional'noye vygoraniye sotrudnikov politsii: fenomenologiya i profilaktika // Prikladnaya psikhologiya i pedagogika. – 2021. – Т. 6. – № 4. – С. 25–42.
2. *Cherkasova M. A., Pozdnyakov V. M.* Psikhologicheskiy monitoring v profilaktike professional'nogo vygoraniya sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noy sistemy Rossii : monografiya – Vologda, 2016. – 135 s.
3. *Bazarov T. Yu., Karpov A. B.* Faktory trudovoy motivatsii sovremennogo rabotnika (na primere rossiyskoy farmatsevticheskoy kompanii) // Organizatsionnaya psikhologiya. – 2020. – Т. 10. – № 1. – С. 106–120.
4. *Bel'chik T. A.* Udovletvoronnost' razlichnymi aspektami trudovoy deyatelnosti kak faktor rosta proizvoditel'nosti truda // Fundamental'nyye issledovaniya. – 2013. – № 8 (ch. 6) – S. 1430–1433.
5. *Bessokirnaya G. P., Temnitskiy A. L.* Udovletvoronnost' rabotoy na ppedppiyatii i udovletvoronnost' zhizn'yu // Sotsiologicheskii zhurnal. – 2001. – № 1/2. – S. 186–191.

6. *Vecherin A. V.* Sub»ektivnyye faktory udovletvornosti trudom sotrudnikov organizatsiy // *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*. – 2011. – Т. 8. – № 2. – С. 96–111.
7. *Zonova O. V.* Rezervy povysheniya kachestva trudovoy zhizni na raznykh etapakh zhiznedeyatel'nosti cheloveka // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika*. – 2016. – № 2 (34). – С. 55–65.
8. *Kochneva Ye. M., Nikitina A. A.* Gendernyye osobennosti udovletvornosti trudom v periody ranney i sredney vzroslosti // *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya*. – 2019. – № 3 [Elektronnyy resurs] / *World of Science. Pedagogy and psychology : sayt*. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN319.pdf> (data obrashcheniya: 28.05.2023).
9. *Krichevskiy R. L., Bogatyreva O. O.* Psikhologicheskiye prediktory professional'noy uspezhnosti // *Kul'turno-istoricheskiy podkhod k issledovaniyu protsessov sotsializatsii*. – Moskva: Izd-vo RGGU, 2005. – С. 150–160.
10. *Metlev A. V., Shustova Yu. D.* Professional'no vazhnyye kachestva sotrudnikov organov predvaritel'nogo rassledovaniya MVD Rossii i ikh vliyaniye na uspezhnost' professional'noy deyatel'nosti // *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika*. – 2022. – № 4. – С. 261–268. DOI: <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-4-261-268>.
11. *Pashkin S. B., Goncharova S. Yu.* Ponyatiye udovletvornosti trudom v psikhologicheskikh issledovaniyakh // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voyennogo instituta voysk natsional'noy gvardii*. – 2022. – № 1 (18). – С. 43–49.
12. *Reutskaya I. Ye., Belousov A. D.* Izucheniye motivatsii kandidatov dlya postupleniya na sluzhbu i sotrudnikov, iz»yavivshikh zhelaniye na prokhozheniye sluzhby v konkretnykh podrazdeleniyakh sistemy MVD Rossii // *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika*. – 2022. – № 2. – С. 71–82. DOI: <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-2-71-82>.
13. *Khadasevich N. R.* Trudovoy potentsial regiona: teoreticheskiye i prikladnyye aspekty: monografiya. – Novosibirsk: Izdatel'stvo TsRNS, 2015. – 98 s.
14. *Yadov V. A., Kissel' A. A.* Udovletvornost' rabotoy: Analiz empiricheskikh obobshcheniy i popytka ikh teoreticheskogo istolkovaniya // *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. – 1974. – № 1. – С. 26–35.
15. *Montuori P., Sorrentino M., Sarnacchiaro P., Di Duca F., Nardo A., Ferrante B., D'Angelo D., Di Sarno S., Pennino F., Masucci A., et al.* Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *Int. J. Environ. Res. Public Health* – 2022. – 19. – 14214. [Elektronnyy resurs] / *Zhurnaly otkrytogo dostupa mdpi : sayt*. – URL. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214> (data obrashcheniya: 28.05.2023).
16. *Ponomareva O. Ya., Zvereva S. F., Karpova N. I.* Upravleniye udovletvornost'yu trudom sotrudnikov posredstvom gibkoy sistemy stimulirovaniya // *Intellekt. Innovatsii. Investitsii*. – Orenburgskiy gosudarstvennyy universitet, 2018. – № 10. – С. 56–63.

Статья поступила в редакцию 27.02.2023; одобрена после рецензирования 24.03.2023; принята к публикации 07.08.2023.

The article was submitted February 27, 2023; approved after reviewing March 24, 2023; accepted for publication August 07, 2023.