

**ВОЗМОЖНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Костыря Светлана Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры ГБОУ
ВО МО «Технологический университет», e-mail: skostyrya@ut-mo.ru**

**Жарких Наталья Григорьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени
И.С. Тургенева», e-mail: natalya_zharkih@list.ru**

Аннотация. В статье рассматриваются данные изучения ценностей профессиональной деятельности и удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников промышленного предприятия. В исследование проводится апробация методики «Ценности субъекта профессиональной деятельности» (Захаровой Н.Л) на выборке сотрудников промышленного предприятия. Отдельно анализируются и сравниваются ценности профессиональной деятельности административных и производственных работников. Обнаружены различия в ценностях профессиональной деятельности у сотрудников с разной степенью удовлетворенности трудовой деятельностью. Как показали результаты исследования, сотрудники администрации обладают более выраженным репертуаром ценностей субъекта профессиональной деятельности.

Ключевые слова: удовлетворенность трудовой деятельностью, ценности субъекта профессиональной деятельности, промышленные работники, административные сотрудники.

В настоящее время проблемы, связанные с удовлетворенностью трудом, являются одними из наиболее существенных для современной организационной психологии. Развитие мировой экономики и переход к роботизированному производству не только облегчили выполнение конкретных задач, но и открыли дорогу к совершенствованию непосредственной профессиональной деятельности. Удовлетворенность трудом является маркером успешности не только конкретных сотрудников, но и всей компании. На сегодняшний день трудно встретить предприятие, которое могло бы достигать успеха, не обеспечивая необходимый комфорт для сотрудников.

В рамках современной психологической науки удовлетворенность трудом выступает, как наиболее эвристичная и интерпретационно ресурсная характеристика. К ее показателям относят собственно содержательные показатели трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного роста, признание со стороны социального окружения, в частности, показатели престижного и «имиджевого» характера и другие.

Основаниями исследования послужили положения субъектного подхода, разработанного в трудах К.А. Абульхановой, А.А. Кузнецовой, Т.Н. Горлович., А.М. Блюмина и т.д.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является проявлением психической уравновешенности, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ общения (коммуникацию) и управления удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью может рассматриваться, как одна из причин снижения производительности труда персонала, поэтому особенно важно применить методы оптимизации и повышения удовлетворенности [2, 3, 4].

Обнаруженные показатели ценностей субъекта деятельности могут также быть положены в основу мероприятий по коррекции и развитию субъекта труда.

Недостаточная удовлетворенность трудом становится угрозой для психического и физического здоровья работающего человека.

Данные закономерности дают основу для дальнейших научных исследований. Удовлетворенность профессиональной деятельностью является интегральной психологической характеристикой отношений субъекта деятельности к разным сторонам трудовой деятельности [1].

На УПД оказывают влияние разнообразные объективные характеристики и субъективные факторы, детерминированные особенностями личности: психофизиологическими и социальными (приобретенными) составляющими.

Эмпирическое исследование проводилось на базе открытого акционерного общества «ХХХ», настоящее название предприятия по определенным причинам мы не можем указать. Опишем лишь некоторые характеристики предприятия. Предприятие было создано в 1970 году специалистами в области высокоточных технологий. В 2006 году НПП ООО «ХХХ» выделено в отдельное предприятие.

Работа организации направлена на выполнение работ по разработке и изготовлению специального технологического оборудования для нужд промышленности, а также на изготовление всех видов металлических изделий. ООО «ХХХ» обладает огромной научно-производственной базой, что позволяет говорить о том, что администрация компании позиционирует «ХХХ» как современное и инновационное предприятие.

Производство включает в себя: конструкторско-технологический отдел, центральную измерительную лабораторию, цеха сборки рам и механической сборки, включая: станки с ЧПУ, шлифовальные, термические, сварочные, электрические, лакокрасочные, шлифовальные, расточные станки, а также гидрорезки и лазеры. На территории ООО «ХХХ» имеется столярная мастерская, гараж, складские помещения, энергоблок.

Выборку составили мужчины и женщины от 30 до 55 лет в количестве 60 человек, которые, представляют административный персонал и производственный (работников, выполняющих непосредственные операции на заводских станках).

В число административных работников вошли представители администрации предприятия: директор, заместитель директора по управлению проектами, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик, отдел бухгалтерии, административная служба: юристконсульт, инспектор по кадрам, секретарь, коммерческий директор, отдел продаж: начальник отдела продаж, менеджеры.

В группу производственных работников вошли:

отдел эксплуатации: инженер по ремонту, слесарь-ремонтник, грузчик;

транспортный участок: начальник транспортного участка, водители автомобиля, плотники;

служба АСУ: начальник службы АСУ, инженер программист;

производственный отдел: начальник производственного отдела;

механический участок: токари 6 разряда, фрезеровщики 6 разряда, шлифовщики 5 разряда;

сборочный участок: слесарь механосборочных работ, электрогазосварщик занятый на резке и ручной сварке;

участок раскроя металла: оператор станков с программным управлением 3 разряд;

заготовительный участок: резчики на пилах и станках;

центральный склад: кладовщики центрального склада.

Опыт, знания, профессионализм сотрудников, а также современные подходы к проектированию и производству продукции позволили успешно работать с потребителями. Ими являются предприятия космической промышленности, теплоэнергетики, железнодорожного транспорта, жилищно-коммунального хозяйства.

Остановимся на научной методологии.

Гипотеза – это утверждение, истинность или ложность которого неизвестны, но могут быть проверены опытным путем. Доказательство гипотезы, в конечном счете, является

◆ Психологические науки

одной из базовых задач психологического исследования эмпирического типа, то есть, при участии в исследовании большого количества испытуемых при проверке результатов математическими статистическими методами. В некоторых исследованиях гипотеза не подтверждается, что также может считаться результатом, имеющим научную ценность. Например, когда исследование направлено на исключение различных вариаций. Отрицательный результат широко применяется, например, в генетике и других биологических науках. Кроме того, когда в психологическом исследовании выдвигается сразу несколько гипотез, то одни могут подтверждаться, другие – нет, что косвенно свидетельствует о достоверности и истинности проведенного исследования.

Психологическая гипотеза – предположение, сформулированное относительно психологической реальности в рамках тех или иных психологических представлений. Соответствующие теоретическим представлениям понятия функционируют в гипотезе в качестве гипотетического конструкта. Психологическая гипотеза также подтверждается с помощью математической статистики и использовании компьютерных программ (SPSS, Microsoft Office Excel). В работе используется программа Microsoft Office Excel, SPSS 22.0.

Выделяют три вида гипотез:

Основанные на теории или модели реальности. Они представляют собой прогнозы следствия этих моделей и служат для их проверки.

Экспериментальные, сформулированные по принципу «все подходит». Они служат для проверки моделей, закономерностей или причинных связей, но не основаны на уже существующих теориях.

Выдвигаемые безотносительно к какой-либо модели, формулируемые для данного случая. После экспериментальной проверки подобная гипотеза превращается в факт для этой ситуации. [4]

В нашем пилотном исследовании мы использовали 3 варианта.

Математические методы исследования, которые мы применяли для проверки гипотез:

методы описательной статистики;

кластерный анализ (метод k-средние);

критерий ранговой корреляции Спирмена.

Характеристика психодиагностических методик исследования

Для проведения эмпирического исследования были выбраны следующие методики:

Тест «Ценности субъекта профессиональной деятельности» (Захаровой Н.Л).

Методика охватывает профессиональные ценности семи производственных сфер: профессиональной, организационной, коммуникативной, творческой, материальной, социальной, этической. Дифференциация профессиональных значений по сферам позволяет более детально выявить существующие различия между группами специалистов, составляющих выборку исследования. Оценка значимости факторов профессиональной среды проводилась по 10-балльной шкале. Данный тест также показывает степень удовлетворенности респондента по отношению к профессиональной среде. С этой целью респонденты оценивали по 10-балльной шкале реализацию ценности в их организации

Так как данная, довольно известная, методика чаще всего использовалась в образовательной и социальной сферах. Поэтому методика Захаровой Н.Л. проходила апробацию на новой выборке: в исследовании впервые принимали участие сотрудники промышленного производства. Всем нам известно, как сложно получить данные для исследования в промышленном предприятии. И описанные результаты являются, в некотором роде, уникальными.

Тест «Определения удовлетворенности личности своим трудом» А.В. Батаршева.

Чтобы выяснить, удовлетворительна ли собственная работа сотрудников организации, и, как следствие, выяснить, достаточна ли мотивация для достижения успеха в своей деятельности, была использована методика определения интегральной удовлетворенности трудом.

Интегративный индикатор благополучия / неблагополучия личности в трудовом коллективе – это удовлетворенность трудом, которая содержит оценки заинтересованности в выполнении той или иной работы, удовлетворенности отношениями с сотрудниками и

руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда.

Этот метод позволяет оценить не только общую удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, но и оценить ее составляющие.

Методика имеет следующие показатели: средний уровень удовлетворенности 45-55%, низкий уровень 1-44%, высокий – выше 56%.

Результаты эмпирического исследования работников с разным уровнем удовлетворенности трудом

Для проверки гипотезы исследования, выборка респондентов была разделена на 3 группы по уровню удовлетворенности трудом при помощи кластерного анализа методом k-средние (Таблица 1).

Таблица 1 – Распределение респондентов по уровню удовлетворенности трудом методом кластерного анализа (метод k-средних)

	Группы удовлетворенности трудом		
	1 (средний)	2 (высокий)	3 (низкий)
Общая удовлетворенность трудом	21,1	27,5	13,8
N	28	20	12

В первую группу вошли 28 человек со средним показателем удовлетворенности трудом, во вторую группу вошли 20 человек с высоким уровнем удовлетворенности трудом, в третью группу вошли 12 человек с низким уровнем удовлетворенности трудом (рис. 1).

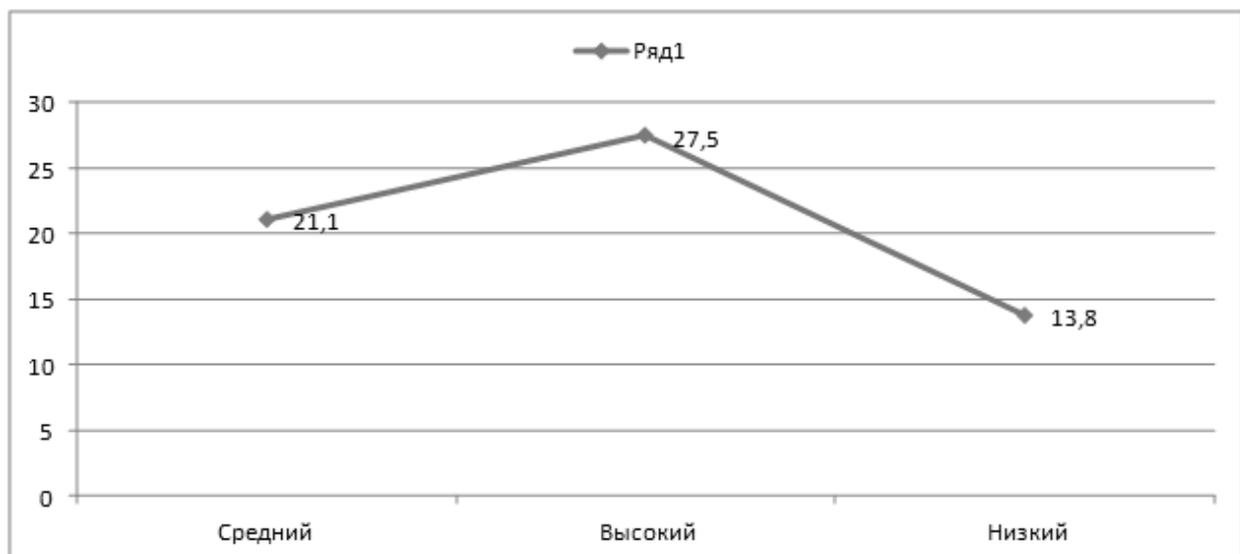


Рисунок 1. Распределение конечных центров кластеров в исследуемых подгруппах

Такой результат говорит о том, что в целом большая часть сотрудников удовлетворены своим трудом, содержательностью труда, организацией труда, условиями труда, отношениями с коллегами по работе и административным аппаратом, а также режимом труда и отдыха, заработной платой, и возможностью профессионального и карьерного роста, технологическим уровнем производства.

Согласно полученным результатам между выделенными группами по показателям удовлетворенности трудом существуют различия и в других компонентах (рис. 2).

У группы с высоким уровнем удовлетворенности трудом самые высокие показатели по уровню удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и с руководством.

Самым низким показателем в этой группе является профессиональная ответственность.

Средние показатели: уровень притязаний в профессиональной деятельности и предпочтение выполняемой работы высокому заработку.

◆ Психологические науки

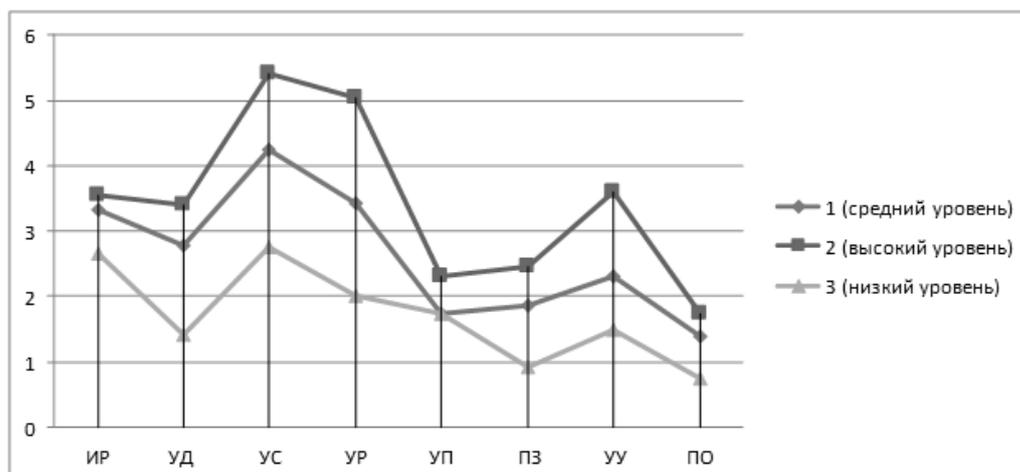


Рисунок 2. Показатели удовлетворенности трудом в выделяемых подгруппах

Примечания: Интерес к работе – ИР, Удовлетворенность достижениями в работе – УД, Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками – УС, Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством – УР, Уровень притязаний в профессиональной деятельности – УП, Предпочтение выполняемой работы высокому заработку – ПЗ, Удовлетворенность условиями труда – УУ, Профессиональная ответственность – ПО

У группы со средним уровнем удовлетворенности трудом самые высокие показатели по уровню взаимоотношений с сотрудниками и удовлетворенности взаимоотношений с руководством.

Самым низким показателем в средней группе является профессиональная ответственность.

У группы с низким уровнем удовлетворенности трудом самые высокие показатели - это интерес к работе и удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.

Самые низкие показатели в третьей группе - это предпочтение выполняемой работы высокому заработку и профессиональная ответственность.

По профессиональным ценностям субъекта деятельности между группами были выявлены следующие различия (см. рисунок 3).

Для группы с высоким уровнем удовлетворенности наиболее значимые ценности организационные, материальные, профессиональные. Наименее значимыми оказались такие ценности как: коммуникативные и социальные.

У группы со средним уровнем удовлетворенности трудом значимые ценности: профессиональные, материальные и этические.

Наименее значимыми оказались такие ценности как: коммуникативная, креативная, социальные сферы.

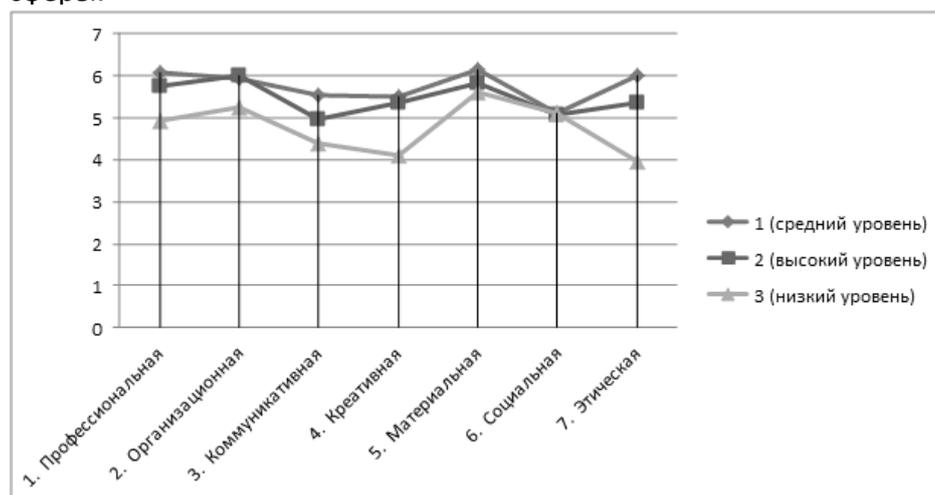


Рисунок 3. Показатели профессиональных ценностей в выделяемых подгруппах

У группы с низким уровнем значимые ценности: организационная, материальная, социальная сферы. Менее значимыми сферами являются- коммуникативная, креативная и этическая.

Как можно увидеть, исходя из рисунка 3, социальная ценность одинаково значима для всех групп испытуемых. Это может быть потому, что люди придерживаются устойчивых представлений, убеждений, их целей и способах достижений этих целей и предпочтительных условий жизни. Они имеют схожую масштабность и значимость.

Для выявления различий между выделенными подгруппами был использован однофакторный дисперсионный анализ (метод НЗР).

Как показала статистическая проверка, между выделенными подгруппами существует разница по показателям: «Удовлетворенность достижениями в работе», «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку», «Удовлетворенность условиями труда», «Профессиональная ответственность», «Общая удовлетворенность трудом», «Креативные ценности» и «Этические ценности» (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Расчет различий между показателями в выделенных подгруппах

Показатели достижения в работе	Сумма квадратов	Средний квадрат	F	Знач.
Удовлетворенность достижениями в работе	29,752	14,876	19,085	0,0
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	53,033	26,517	31,293	0,0
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	73,176	36,588	21,768	0,0
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	17,638	8,819	8,201	0,001
Удовлетворенность условиями труда	36,676	18,338	24,943	0,0
Профессиональная ответственность	7,505	3,752	12,824	0,0
Общая удовлетворенность трудом	1440,805	720,402	168,340	0,0
Креативные ценности	17,175	8,588	6,151	0,004
Этические ценности	35,653	17,826	7,276	0,002

Анализ данных по остальным шкалам методик показал отличия по уровню выраженности таких показателей как: «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» (см. рисунок 4).

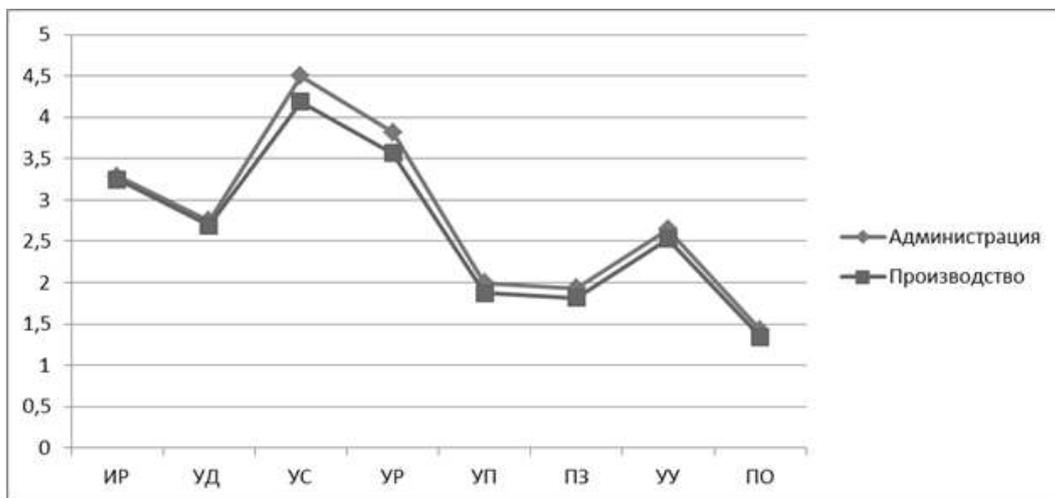


Рисунок 4. Средние показатели по шкалам методики определения интегральной удовлетворённости трудом А.В. Батрашева в группе административных и производственных работников

◆ Психологические науки

Примечания: Интерес к работе – ИР, Удовлетворенность достижениями в работе – УД, Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками – УС, Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством – УР, Уровень притязаний в профессиональной деятельности – УП, Предпочтение выполняемой работы высокому заработку – ПЗ, Удовлетворенность условиями труда – УУ, Профессиональная ответственность – ПО.

В целом для работников администрации и для работников производства характерно наличие схожих показателей по составляющим удовлетворенности трудом. Наиболее выражены показатели удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и с руководством. Также для этих групп характерны средние показатели по уровню интереса к работе, удовлетворенности достижениями в работе, уровня притязаний, профессиональной ответственности.

По профессиональным ценностям субъекта деятельности между группами были выявлены следующие различия (см. рисунок 5).

Как видно, исходя из рисунка 5, по всем ценностям в выделенных группах существуют различия.

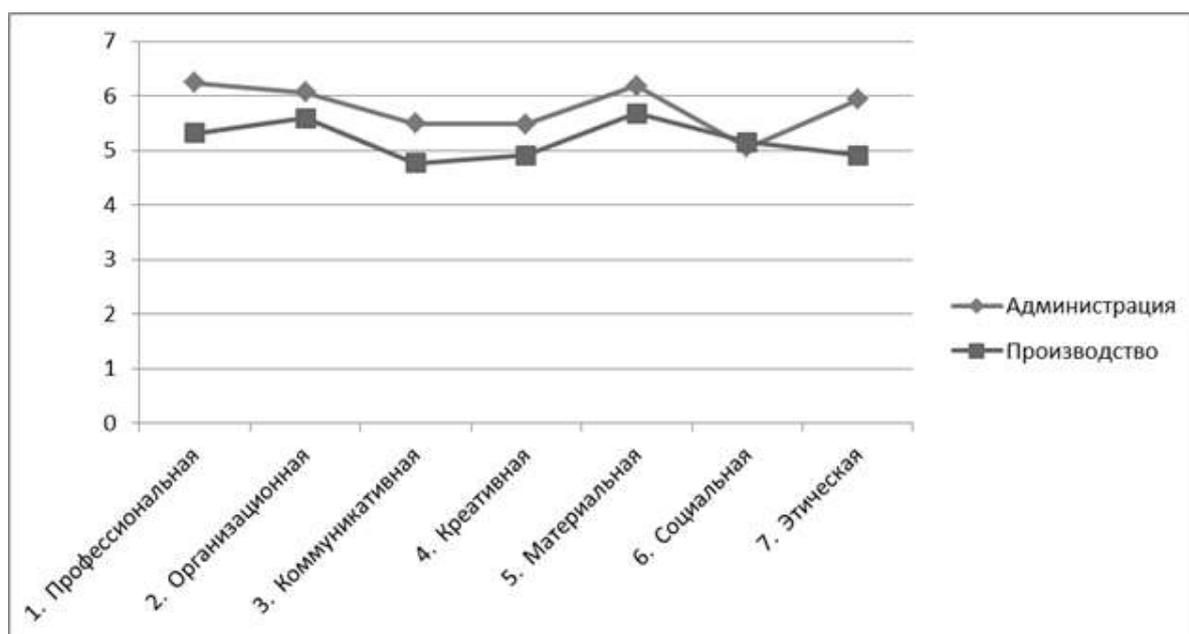


Рисунок 5. Показатели профессиональных ценностей в группе административных работников и работников производства

Работники администрации показывают более высокие результаты по показателям материальных, профессиональных, организационных и этических ценностей. Самый низкий показатель по шкале социальных ценностей. У группы производственных наиболее выражены показатели материальных и организационных ценностей. Самый низкий показатель по шкале коммуникативных ценностей.

Это говорит нам о том, что сотрудники администрации обладают более выраженным репертуаром ценностей субъекта профессиональной деятельности.

Такие результаты могут свидетельствовать о том, что администрация более активна в отношении достижения профессионального мастерства, предъявляет к себе более строгие этические требования и в целом способна к более эффективной коммуникации, как с коллегами, так и клиентами.

Выводы по результатам исследования:

На основании полученных показателей были выделены три группы по уровню удовлетворенности трудом. В целом большая часть сотрудников удовлетворены своим трудом, содержательностью труда, организацией труда, условиями труда, отношениями с коллегами по работе и административным аппаратом и др.

Сотрудники с высоким уровнем удовлетворённости трудом демонстрируют высокие показатели по уровню удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и с руководством. Для них наиболее значимые ценности организационные, материальные, профессиональные.

Сотрудники со средним уровнем удовлетворенности трудом демонстрируют высокие показатели по уровню взаимоотношений с сотрудниками и удовлетворенности взаимоотношений с руководством. Для группы со средним уровнем удовлетворенности трудом значимые ценности: профессиональные, материальные и этические.

Сотрудники с низким уровнем удовлетворенности трудом демонстрируют высокие показатели интерес к работе и удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками. У группы с низким уровнем значимые ценности: организационная, материальная, социальная сферы.

Между выделенными группами существует разница по показателям: «Удовлетворенность достижениями в работе», «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку», «Удовлетворенность условиями труда», «Профессиональная ответственность», «Общая удовлетворенность трудом», «Креативные ценности» и «Этические ценности».

Для работников администрации и для работников производства характерно наличие схожих показателей по составляющим удовлетворённость трудом.

Работники администрации показывают более высокие результаты по показателям материальных, профессиональных, организационных и этических ценностей. Самый низкий показатель по шкале социальных ценностей. У группы производственных наиболее выражены показатели материальных и организационных ценностей. Самый низкий показатель по шкале коммуникативных ценностей.

Статистическая проверка различий между выделенными подгруппами показала, что существует разница по шкалам: «Профессиональные ценности» и «Этические ценности». Административные работники статистически выше, чем работники производства профессиональным и этическим ценностям.

Таким образом, в проведённом нами исследовании были изучены количественные и качественные характеристики удовлетворённости профессиональной деятельностью в исследуемой выборке. Были выявлены особенности и различия сотрудников с разным уровнем удовлетворенности трудом и разным должностным местом в организации.

Анализ полученных в ходе исследования данных, позволил выделить проблемные зоны в исследуемой выборке.

Для оптимизации удовлетворённости трудом провести корректировку существующей кадровой политики по следующим направлениям:

совершенствование системы оплаты труда. Рекомендовано, что заработная плата каждого сотрудника должна зависеть от индивидуальных результатов деятельности сотрудника – выполнения плановых показателей. Необходимо создание у сотрудников предприятия ощущение такой зависимости. Это может достигаться путем оценки профессионального уровня, уровня ответственности, коэффициентов сложности выполняемой работы, качества и результатов труда. Важно учитывать характер труда основных категорий работников;

улучшение информированности персонала о происходящем на предприятии посредством привлечения внимания сотрудников к корпоративному сайту;

создание у сотрудников ощущения их важности, значимости, незаменимости для организации через формирование внимательного отношения к собственному персоналу. Необходимо принять во внимание факторы, наиболее способствующие удержанию основных категорий работников, и использовать их для создания дополнительных стимулов. Также, следует рассмотреть конкурсы «Лучший сотрудник» и «Лучший в профессии».

Необходимо улучшение организации труда персонала. Основная задача – налаживание коммуникаций между подразделениями, улучшение их взаимодействия, а также формирование системы вертикальных коммуникаций и систем обратной связи. Основными направлениями деятельности в этом отношении могут быть:

◆ Психологические науки

разработка систем сбора предложений с целью облегчения поступления информации снизу вверх. При этом все работники получают возможность генерировать идеи, касающиеся совершенствования любого аспекта деятельности предприятия. Один из вариантов системы обратной связи – перемещение людей из одной части предприятия в другую с целью обсуждения определенных вопросов. Другой вариант системы обратной связи предусматривает создание группы руководителей и рядовых работников, которые встречаются и обсуждают вопросы, представляющие взаимный интерес;

создание системы электронных внутрикорпоративных коммуникаций;

развитие системы кружков качества, а также групп неуправленческих работников, еженедельно встречающихся и обсуждающих поступившие предложения по усовершенствованиям;

обучение сотрудников для создания более полной взаимозаменяемости внутри подразделений;

для категории «инженерно-технические работники» особое значение имеет кооперация, так как интеллектуальная деятельность в большей степени требует общих усилий. Объединение работников в группы позволяет максимально использовать творческий потенциал, перед группами ставятся более сложные задачи.

повышать уровень притязаний, путем информирования работников о возможности продвижения по карьерной лестнице;

использовать индивидуальные поощрения за достижения в работе;

улучшать условия труда (улучшить материально-техническую базу, оформить зону рабочего места;

развивать положительную мотивацию, как внешнюю, так и внутреннюю.

На основании анализа отечественной и зарубежной научной литературы по проблеме удовлетворенности трудом были сформулированы исходные теоретические представления, которые легли в основу проведенного исследования и разработки рекомендаций.

Эмпирическое исследование, направленное на изучение качественных характеристик удовлетворенности трудом показало, что выдвинутые нами гипотезы подтвердились частично.

По уровню удовлетворенности труда административные сотрудники и сотрудники производства не отличаются друг от друга.

Для сотрудников с низким уровнем удовлетворенности трудом были предложены практические рекомендации.

Список литературы

1. Горлович Т.Н., Антошкина, Е.А. Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологический феномен // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. Серия: гуманитарные науки. - 2020, №15. - С. 48-49.

2. Кузнецова А.А. Влияние успешности на удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: гуманитарные науки. - 2018, №1. - С. 169-178.

3. Слепухина Г.В., Степанова, О.П. Социально-психологические аспекты удовлетворенности сотрудников полиции своей профессиональной деятельностью // Вестник калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2018, №2(52). - С. 98-101.

4. Худякова П.В., Оршанская О.В. Факторы, влияющие на степень удовлетворенности профессиональной деятельностью // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2020, №4-3(62). - С. 146-149.

**OPPORTUNITIES TO RESEARCH THE VALUES OF PROFESSIONAL ACTIVITY
OF EMPLOYEES OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE**

Kostyrya S.S., candidate of psychology, associate professor, State Budget Educational Institution of Higher Education of the Moscow Region «Technological University», e-mail: skostyrya@ut-mo.ru

Zharkikh N.G., candidate of psychology, associate professor, department of social psychology and acmeology, Orel State University named after I. S. Turgenev, e-mail: natalya_zharkih@list.ru

Annotation. The article deals with the data of studying the values of professional activity and satisfaction with the work of employees of an industrial enterprise. In the study, the methodology "Values of the subject of professional activity" (Zakharova N. L.) is tested on a sample of employees of an industrial enterprise. The values of professional activity of administrative and industrial workers are analyzed and compared separately. Differences in the values of professional activity among employees with different degrees of job satisfaction were found. As the results of the study showed, administration employees have a more pronounced repertoire of values of the subject of professional activity.

Keywords: job satisfaction, values of the subject of professional activity, industrial workers, administrative employees.

Bibliography (transliterated)

1. Gorlovich, T.N., Antoshkina, E.A. Udovletvorennost` professional`noj deyatel`nost`yu kak psixologicheskij fenomen // Vestnik obrazovatel`nogo konsorciuma srednerusskij universitet. Seriya: gumanitarny`e nauki №15. 2020. S. 48-49.
2. Kuzneczova, A.A. Vliyanie uspešnosti na udovletvorennost` professional`noj deyatel`nost`yu prepodavatelej vy`sshej shkoly`, zanimayushhixsya administrativnoj deyatel`nost`yu // Nauchny`e vedomosti belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: gumanitarny`e nauki №1. 2018. S. 169-178.
3. Slepuxina, G.V., Stepanova, O.P. Social`no-psixologicheskie aspekty` udovletvorennosti sotrudnikov policii svoej professional`noj deyatel`nost`yu // Vestnik kaliningradskogo filiala Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii №2(52). 2018. S. 98-101.
4. Xudyakova, P.V., Orshanskaya, O.V. Faktory`, vliyayushhie na stepen` udovletvorennosti professional`noj deyatel`nost`yu // E`konomika i biznes: teoriya i praktika №4-3(62). 2020. S. 146-149.