

Научная статья

УДК 159.9:331(571.22-21)

<https://doi.org/10.35266/2949-3463-2025-3-4>



Факторы удовлетворенности трудом инженерно-технических работников зрелого возраста производственного градообразующего предприятия

Майя Эдуардовна Гузич[✉], Ирина Петровна Грехова
Сургутский государственный университет, Сургут, Россия

Аннотация. В статье анализируются результаты исследования удовлетворенности трудом работников инженерно-технического профиля одного из градообразующих предприятий города Сургута. Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена необходимостью удерживать на предприятии опытные кадры, обладающие комплексом необходимых на конкретном производстве компетенций, что в условиях возникшего в последние годы на российских предприятиях кадрового голода является эффективной альтернативой поиску и подготовке новых кадров.

Полученные в ходе исследования результаты позволяют констатировать, что имеющиеся в настоящее время на градообразующем предприятии социально-психологические условия в достаточно высокой степени удовлетворяют опытные инженерно-технические кадры и в целом способствуют квалифицированному выполнению ими своих профессиональных обязанностей. При этом авторами отмечается некоторая тенденция к недостаточной востребованности профессиональных компетенций женщин, работающих в инженерной сфере, что несколько снижает показатель их удовлетворенности по ряду параметров, а также, возможно, приводит к определенным экономическим потерям для предприятия.

Ключевые слова: дефицит кадров, квалифицированные кадры, нематериальные стимулы, инженерные профессии, удовлетворенность трудом, критерии удовлетворенности трудом

Шифр специальности: 5.3.7. Возрастная психология.

Для цитирования: Гузич М. Э., Грехова И. П. Факторы удовлетворенности трудом инженерно-технических работников зрелого возраста производственного градообразующего предприятия // Северный регион: наука, образование, культура. 2025. Т. 26, № 3. С. 38–44. <https://doi.org/10.35266/2949-3463-2025-3-4>.

Original article

Factors of job satisfaction in middle aged engineering and technical personnel of mainstay

Mayya E. Guzich[✉], Irina P. Grekhova
Surgut State University, Surgut, Russia

Abstract. The paper analyzes the results of a study on job satisfaction in engineering and technical personnel at a mainstay in Surgut. The relevance of the problem is due to the need to keep experienced personnel with a set of necessary competencies at the mainstay. Given the personnel shortage that has arisen in Russian enterprises, keeping personnel is an effective alternative to the new personnel search and training.

The results obtained during the research state that the social and psychological conditions at the mainstays satisfy experienced engineering and technical personnel to a sufficiently high degree and contribute to the successful professional duties fulfilment. Moreover, the authors identify a tendency towards an insufficient demand for the professional competencies of women working in the engineering, which reduces their satisfaction rate in a number of parameters, and may lead to certain economic losses for the enterprise.

Keywords: personnel shortage, qualified personnel, nonfinancial incentives, engineering professions, job satisfaction, job satisfaction criteria

Code: 5.3.7. Developmental Psychology.

For citation: Guzich M. E., Grekhova I. P. Factors of job satisfaction in middle aged engineering and technical personnel of mainstay. *Severny region: nauka, obrazovanie, kultura*. 2025;26(3):38–44. <https://doi.org/10.35266/2949-3463-2025-3-4>.

ВВЕДЕНИЕ

Одной из главных проблем российских предприятий в последние годы стал дефицит кадров: как показал опрос, проведенный порталом Superjob, «нехватку сотрудников испытывают 85 % российских компаний» [1]. Анализируя причины подобной ситуации, эксперты выделяют как негативные факторы (демографическая яма девяностых, повышенная смертность в пандемию, отток мигрантов из-за ослабления курса рубля и др.), так и положительные тенденции в экономике, вызванные необходимостью активно наращивать производственные мощности вследствие ухода с российского рынка западных компаний. «Проблема усугубляется тем, что у доступных кандидатов часто не хватает навыков и компетенций для замещения вакантных должностей» [1], на что указали 40 % работодателей. И хотя «в феврале 2025 г. Центральный банк Российской Федерации отметил первые признаки стабилизации на рынке труда после длительного кадрового дефицита» [2], говорить о скором решении проблемы еще преждевременно.

В связи с этим многие компании сосредоточили свои усилия на том, чтобы удержать имеющиеся на данном предприятии квалифицированные кадры. Актуальность данного управленческого решения становится очевидной в свете обозначенных В. В. Путиным долгосрочных задач, имеющих «стратегическое значение для всей России, а это обеспечение безопасности нашей страны, укрепление ее производственного, технологического и кадрового потенциала, повышение благополучия граждан и, конечно, стимулирование качественных изменений на рынке труда» [3].

На первый взгляд может показаться, что удержать опытных сотрудников не только гораздо проще, но и значительно дешевле, чем привлекать новых. Однако неизбежно возни-

кает вопрос о средствах решения этой проблемы, поскольку, как показало исследование Русской школы управления, «повышение зарплаты работает на удержание сотрудников в долгосрочной перспективе только в системе с нематериальными стимулами» [4]. В связи с этой особой исследовательской задачей выступает изучение действенности этих самых «нематериальных стимулов», т. е. социально-психологических факторов, способствующих закреплению квалифицированных кадров на конкретном предприятии.

На наш взгляд, интегральным показателем эффективности использования нематериальных стимулов на отдельном предприятии может выступать удовлетворенность трудом работников данного предприятия. В. А. Толочек, например, описывает три наиболее существенных параметра удовлетворенности человека трудом. «Во-первых, удовлетворенность как эмоциональную реакцию на сложившуюся на работе ситуацию. Во-вторых, удовлетворенность как соответствие результатов труда ожиданиям работника, его субъективным реакциям на оценки своего труда руководством и коллегами. В-третьих, как проявление в труде других установок человека» [5, с. 137].

Удовлетворенность трудом также рассматривают и как интегральную характеристику [6], которая суммирует самооценку удовлетворенности частными аспектами деятельности.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Объект исследования – удовлетворенность трудом, предмет – удовлетворенность трудовой деятельностью инженерно-технических работников производственного градообразующего предприятия.

В исследовании приняли участие 60 испытуемых, инженерно-технических работников градообразующего предприятия «Х»

г. Сургута: Γ_1 – 30 женщин в возрасте от 25 до 47 лет (средний возраст 37 лет) и Γ_2 – 30 мужчин в возрасте от 26 до 54 лет (средний возраст 40 лет).

Градообразующее производственное предприятие «Х» г. Сургута является одним из перспективных и динамично развивающихся предприятий топливно-энергетического комплекса в Западной Сибири. Рабочие места инженерно-технических работников различных структурных подразделений, принявших участие в опросе, находятся в административно-бытовом корпусе, где они выполняют свою трудовую деятельность, однако при необходимости возможно передвижение работников (прежде всего мужчин) по территории предприятия.

Для достижения поставленной цели (выделение социально-психологических детерминант удовлетворенности трудом и уровней удовлетворенности трудовой деятельностью у инженерно-технических работников) была использована «Методика интегральной удовлетворенности трудом» А. В. Батаршева [7], позволяющая оценить внешние (условия труда, отношения с коллективом и руководством) и внутренние факторы влияния на удовлетворенность трудом (интерес, достижения, притязания, профессиональную ответственность), а также общий уровень удовлетворенности, отражающий благополучие или неблагополучие личности в трудовом коллективе.

Для проверки объективности полученных данных и установления статистических

различий между группами был использован критерий Фишера.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Любая деятельность, а тем более – профессиональная, связана с сознанием, личной мотивацией и нацелена на результат. Для успешного достижения поставленной цели важно, чтобы работник получал внутреннее удовлетворение от своего труда, что является действенным мотивационным фактором, повышающим качество выполняемой работы и способствующим решению более сложных рабочих задач. При этом удовлетворенность трудом выступает в виде своеобразной субъективной оценки самим работником того, в какой степени его трудовая деятельность способствует реализации его потребностей. Как отмечает В. А. Кибанов, «особенность труда как основы образа жизни человека заключается в том, что удовлетворенность трудом во многом определяет удовлетворенность жизнью и является интегральным показателем социального самочувствия человека» [8, с. 24].

Сопоставление двух выборок с использованием критерия Фишера показало, что полученные эмпирические значения находятся в зоне незначимости по всем анализируемым субшкалам за исключением субшкалы «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством». Остановимся на более детальном анализе полученных показателей (рисунок).

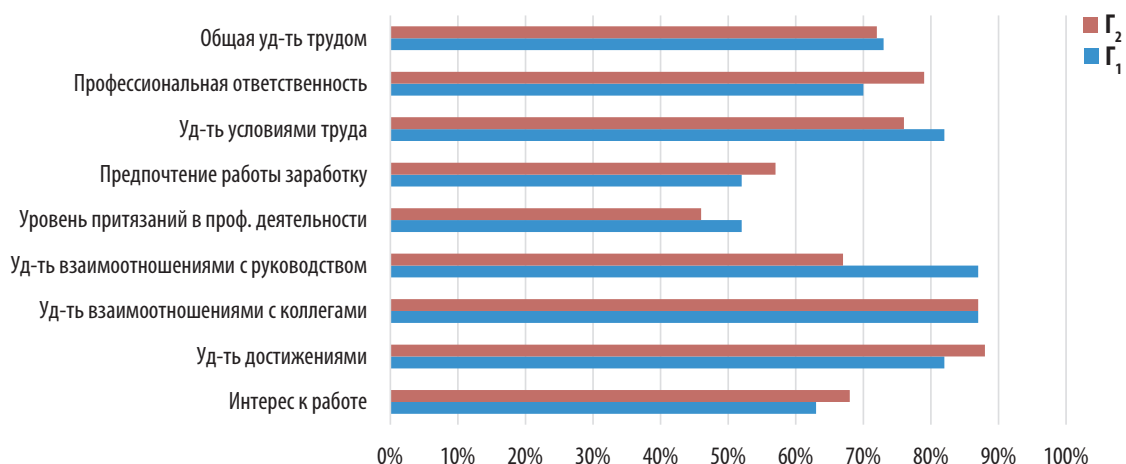


Рисунок. Выраженность факторов, определяющих удовлетворенность трудом

Примечание: составлено авторами.

Результаты указывают, что респонденты обеих групп демонстрируют высокую степень выраженности общей удовлетворенности своей трудовой деятельностью (73 и 72 %), что, по нашему мнению, свидетельствует о реализации ожиданий испытуемых от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы ($\varphi_{\text{эм}}^* = 0,163$).

Высокий показатель (87 %) по критерию «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» отражает мнение респондентов, что сложившееся в их коллективах межличностное общение способствует созданию позитивного рабочего климата, улучшению координации действий и сотрудничества между работниками, обмену информацией и выработке общей стратегии взаимодействия, формированию норм рационального профессионального поведения ($\varphi_{\text{эм}}^* = 0$).

Высокая степень выраженности как в Γ_1 (82 %), так и в Γ_2 (88 %) отмечается и по критерию «удовлетворенность достижениями в работе» ($\varphi_{\text{эм}}^* = 1,195$). Данный показатель позволяет сделать вывод о том, что большинство инженерно-технических работников предприятия компетентны в своей области, обладают квалификацией, соответствующей их должности, умеют ставить приоритеты в работе, добиваются требуемого результата в поставленные сроки, что называется, находятся «на своем месте». Коллектив публично признает успехи и достижения своих работников, что позволяет им испытывать удовлетворение от собственных заслуг.

Согласно оценке испытуемых, удовлетворенность условиями труда в Γ_1 (82 %) и Γ_2 (76 %) также имеет высокую степень выраженности ($\varphi_{\text{эм}}^* = 1,034$). Данные показатели отражают мнение респондентов, что на их производстве созданы все необходимые условия для эффективной деятельности: работники обеспечены нужными средствами труда и оборудованием, транспортными услугами (корпоративные автобусы доставляют их на работу и обратно, что, по мнению опрошенных, является очень удобным в связи с территориальной отдаленностью предприятия и специфичными погодными условиями);

охрана труда находится на должном уровне, разработан удобный график работы; предусмотрены социальные льготы и пр.

Высокую степень выраженности также демонстрируют результаты по критерию «профессиональная ответственность». 70 % респондентов-женщин и 79 % респондентов-мужчин ($\varphi_{\text{эм}}^* = 1,471$) высоко оценивают свою профессиональную компетентность. Они демонстрируют стремление к дальнейшему профессиональному росту, адекватно оценивают свою роль в сложной системе профессиональных отношений, требовательны к себе и окружающим, добросовестны, исполнительны, самокритичны.

Высокий интерес к работе демонстрируют 63 % испытуемых Γ_1 и 68 % испытуемых Γ_2 ($\varphi_{\text{эм}}^* = 0,742$). Это говорит о том, что они «болеют за дело» и стремятся выполнять работу наилучшим образом; их работа наполнена определенным смыслом и они гордятся ею; их отличает понимание своих задач и способность самостоятельно расставлять приоритеты.

Высокую оценку обеих групп получил также показатель удовлетворенности взаимоотношениями с руководством, что, по нашему мнению, указывает на эффективно работающую на предприятии систему коммуникации, а также грамотно выстроенную кадровую политику. По мнению респондентов, руководители обладают необходимыми профессиональными и коммуникативными компетенциями, вследствие чего сотрудники не видят значимых причин для возникновения конфликтов. Вместе с тем обращает на себя внимание тот факт, что выраженность данного показателя в Γ_1 (женщины) выше, чем в Γ_2 (мужчины) – 87 и 67 % соответственно, и полученное эмпирическое значение находится в зоне статистической значимости ($\varphi_{\text{эм}}^* = 3,437$). На этом основании можно предположить, что в коммуникации с руководителями у респондентов-мужчин присутствует больше напряжения и дискомфорта. В отличие от женщин (Γ_1), оценивающих отношения с руководством как партнерские и деловые, мужчины (Γ_2) рассматривают данные взаимоотношения не только как партнерские и деловые, но и как

эксплуататорские. По-видимому, в условиях промышленного производства к женщинам-инженерам руководство предъявляет менее строгие требования, относится более лояльно, чем к мужчинам. Вероятно, данное обстоятельство связано с целым комплексом причин, включающим не только гендерные стереотипы и корпоративные традиции, но и личные представления и этические нормы отдельных руководителей.

Среднюю степень выраженности имеют результаты по двум критериям: «уровень притязаний в профессиональной деятельности» (Γ_1 – 52 %, Γ_2 – 46 % ($\varphi^*_{эмп} = 0,849$)) и «предпочтение работы заработку» (52 и 57 % соответственно, ($\varphi^*_{эмп} = 0,707$)). При ответе на вопрос «Соответствует ли занимаемая Вами должность Вашим способностям?» 20 % опрошенных женщин и 17,6 % мужчин дали утвердительный ответ; 33,3 % представителей Γ_1 и 29,4 % Γ_2 лишь отчасти согласились с этим утверждением; 46,7 % женщин и 52,7 % мужчин посчитали, что в профессиональном плане способны на большее. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что лишь около половины опрошенных (53,3 % женщин и 47,3 % мужчин) удовлетворены своим профессиональным статусом, в то время как 46,7 % женщин и 52,7 % мужчин не удовлетворены реализацией своих амбиций в отношении карьеры, заработной платы и профессионального роста. Относительно соотношения работы и заработка 20 % женщин и 25,3 % мужчин считают, что удовлетворение от любимой работы важнее высокого заработка, а 13,3 % респондентов Γ_1 и 17 % респондентов Γ_2 отмечают, что даже при поступлении более выгодных материальных предложений предпочли бы остаться на прежнем месте работы.

Таким образом, подводя итоги данному этапу нашей работы, можем сделать вывод о том, что в целом инженерно-технические работники производственного градообразующего предприятия «Х» г. Сургута ХМАО-Югры удовлетворены своим трудом: общая удовлетворенность, а также результаты по шести из восьми частных параметров находятся на высоком уровне.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенной работы позволяю-
т нам сделать следующие выводы.

Доминирующими потребностями респондентов обеих групп являются интересная работа, удовольствие от процесса труда, приобретение и использование новых знаний и умений, профессиональное развитие, что нашло отражение в высоком уровне удовлетворенности работников по соответствующим критериям. Однако мужчины в большей степени демонстрируют стремление к разнообразию, к решению новых и интересных задач, не приемлют рутинную работу и несколько больше удовлетворены степенью возлагаемой на них ответственности.

Определенный интерес вызывает сочетание параметров, по которым женщины-респонденты показали пусть и статистически незначимые, но все же меньшие результаты, чем мужчины: «профессиональная ответственность», «удовлетворенность достижениями», «интерес к работе». Есть основания полагать, что подобная ситуация является следствием публично не декларируемого, но все еще существующего в обществе стереотипа, что «женщины – менее ценные работники, чем мужчины» [9, с. 134]. Подобная установка в определенных ситуациях (тем более в сфере деятельности, традиционно считающейся мужской) может приводить к тому, что женщинам поручают менее важную (и как следствие – менее ответственную) работу, которая вызывает меньше интереса и выполнение которой не рассматривается как значимое достижение. Косвенным подтверждением этой гипотезы является несколько больший, чем в мужской группе, результат группы женщин по критерию «уровень притязаний в профессиональной деятельности». Можно предположить, что женщины инженерных профессий данного предприятия ощущают некоторую недооцененность своих компетенций и невосребованность существующих у них потенциальных возможностей, что и отражается в виде определенной тенденции в совокупности результатов по отмеченным критериям.

Интересно, что упомянутый стереотип может стать одной из причин несколько более высоких результатов группы женщин по критериям «общая удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность условиями труда»: ощущая существующее в восприятии общества гендерное неравенство в профессиональной сфере, значительная часть женщин-респондентов даже не пытается ставить перед собой высокие амбициозные цели. А если к этому добавить, что в обществе по-прежнему активно транслируется в качестве основной роль женщины как хранительницы домашнего очага, а линия профессионального развития вследствие этого нередко отстывает на второй план, то с определенной долей вероятности можно допустить, что для респондентов-женщин сам факт работы на инженерной должности престижного предприятия дает основание для ощущения собственной значимости и достаточно высокой удовлетворенности динамикой своего движения по профессиональной составляющей своей жизненной траектории. Усиливать позитивные ощущения от трудовой деятельности могут и устойчиво хорошие

отношения с руководителями, поддерживающие чувство уверенности в завтрашнем дне как следствие социальной и финансовой стабильности.

Таким образом, результаты проведенного исследования демонстрируют, что на анализируемом предприятии сложились условия, благоприятные для осуществления профессиональной деятельности квалифицированными работниками инженерно-технической сферы. Это дает основание констатировать, что задача «удержать ценные кадры» на данном этапе развития конкретного производственного предприятия решается достаточно успешно. Однако в качестве рекомендации можно предложить руководству предприятия более интенсивно использовать профессиональные знания и навыки женщин, работающих в инженерной сфере. Это не только повысит их удовлетворенность трудом и еще более закрепит за предприятием ценные кадры, но и даст определенный экономический эффект, что также имеет немаловажное значение в свете поставленной В. В. Путиным задачи «достижения технологического лидерства России» [3].

Список источников

1. Кадровый голод и рост зарплат: как поменялся рынок труда и что его ждет. URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/01/2024/6589738d9a794798dc106898> (дата обращения: 05.06.2025).
2. Кадровый голод уже стал нормой? Что изменилось на рынке труда к середине 2025. URL: https://new-retail.ru/business/personal/kadrovyy_golod_uzhe_stal_normoy_chno_izmenilos_na_rynke_truda_k_seredine_2025/ (дата обращения: 05.06.2025).
3. Стенограмма выступления Путина на съезде Федерации независимых профсоюзов России. URL: <http://prezident.org/tekst/stenogramma-vystupleniya-putina-na-sezde-federacii-nezavisimyh-profsoyuzov-rossii-29-10-2024.html> (дата обращения: 05.06.2025).
4. Как удержат ценные кадры в 2024 году. URL: <https://companies.rbc.ru/news/RrcKztkkoJ/kak-uderzhat-tsennyye-kadryi-v-2024-godu/> (дата обращения: 05.06.2025).
5. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Ин-т психологии РАН, 2017. 261 с.
6. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. М. : Политиздат, 1983. 142 с.
7. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева. URL: <https://allcar24.ru/>

References

1. Kadrovyy golod i rost zarplat: kak pomenyalsya rynek truda i chto ego zhdet. URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/01/2024/6589738d9a794798dc106898> (accessed: 05.06.2025). (In Russ.).
2. Kadrovyy golod uzhe stal normoy? Chto izmenilos na rynke truda k seredine 2025. URL: https://new-retail.ru/business/personal/kadrovyy_golod_uzhe_stal_normoy_chno_izmenilos_na_rynke_truda_k_seredine_2025/ (accessed: 05.06.2025). (In Russ.).
3. Stenogramma vystupleniya Putina na syezde Federatsii nezavisimyh profsoyuzov Rossii. URL: <http://prezident.org/tekst/stenogramma-vystupleniya-putina-na-sezde-federacii-nezavisimyh-profsoyuzov-rossii-29-10-2024.html> (accessed: 05.06.2025). (In Russ.).
4. Kak uderzhat tsennyye kadry v 2024 godu. URL: <https://companies.rbc.ru/news/RrcKztkkoJ/kak-uderzhat-tsennyye-kadryi-v-2024-godu/> (accessed: 05.06.2025). (In Russ.).
5. Tolochek V. A. Professionalnaya karyera kak sotsialno-psikhologicheskii fenomen. Moscow: Institute of Psychology of the RAS; 2017. 261 p. (In Russ.).
6. Zamfir K. Udovletvorennost trudom: mnenie sotsiologa. Moscow: Politizdat; 1983. 142 p. (In Russ.).
7. Metodika "Integralnaya udovletvorennost trudem" A. V. Batarшева. URL: <https://allcar24.ru/loans/tekst->

- loans/tekst-oprosnika-integralnaya-udovletvorennost-trudom-a-v-batarsheva/ (дата обращения: 09.06.2025).
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: история и современность : моногр. М., 2015. 240 с.
9. Берн Ш. Гендерная психология: законы мужского и женского поведения. СПб. : Прайм-Еврознак, 2007. 318 с.
- oprosnika-integralnaya-udovletvorennost-trudom-a-v-batarsheva/ (accessed: 09.06.2025). (In Russ.).
8. Kibanov A. Ya. Upravlenie personalom v Rossii: istoriya i sovremennost. Monograph. Moscow; 2015. 240 p. (In Russ.).
9. Bern Sh. Gendernaya psikhologiya: zakony muzhskogo i zhenskogo povedeniya. St. Petersburg: Praym-Evroznak; 2007. 318 p. (In Russ.).

Информация об авторах

М. Э. Гузич – кандидат психологических наук,
доцент;
gyzich@mail.ru✉

И. П. Грехова – кандидат психологических наук,
доцент;
iri_gre@mail.ru

About the authors

M. E. Guzich – Candidate of Sciences (Psychology),
Docent;
gyzich@mail.ru✉

I. P. Grekhova – Candidate of Sciences (Psychology),
Docent;
iri_gre@mail.ru