

УДК 331.101.68

**КАРПЕНКО ЕЛЕНА ЗУГУМОВ-
НА**

к.э.н., доцент, доцент базовой кафедры ТПП РФ «Управление
человеческими ресурсами» РЭУ, им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Россия,
e-mail: Elena-2167@mail.ru

НОВИКОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА

к.э.н., доцент, доцент базовой кафедры ТПП РФ «Управление
человеческими ресурсами» РЭУ, им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Россия,
e-mail: katek_ev@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2022-11-134-141

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

Аннотация. *Целью работы* является определение зависимости производительности труда от удовлетворенности работой. Достижение поставленной цели потребовало решения целого ряда задач. Исследовано содержания категории «удовлетворенность работой». Изучены существующие подходы к определению факторов, формирующих удовлетворенность работой. Проанализированы теоретические модели и созданные на их основе инструменты диагностики удовлетворенности трудом. В ходе исследования проведен прямой опрос работников нескольких организаций, позволивший представить проблему исследования на эмпирическом уровне. Выявлены причинно-следственные связи между рядом факторов, влияющих на работников, и их удовлетворенностью работой. Установлено, что усиление факторов, повышающих удовлетворенность работой, положительно влияет на рост производительности труда. Подтверждена значимость социально-психологических факторов трудовой деятельности в повышении уровня производительности труда.

Ключевые слова: *производительность труда, удовлетворенность работой, факторы удовлетворенности*

KARPENKO ELENA ZUGUMOVNA

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Basic
Department of the CCI of the Russian Federation "Human Resource Management"
of Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia,
e-mail: Elena-2167@mail.ru

NOVIKOVA EKATERINA VLADIMIROVOVA

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Basic
Department of the CCI of the Russian Federation "Human Resource Management"
of Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia,
e-mail: katek_ev@mail.ru

LABOR PRODUCTIVITY AND JOB SATISFACTION

Abstract. *The purpose* of the work is to determine the dependence of labor productivity on job satisfaction. Achieving this goal required solving a number of tasks. The content of the category "job satisfaction" is investigated. The existing approaches to determining the factors that form job satisfaction are studied. Theoretical models and tools for diagnosing job satisfaction created on their basis are analyzed. In the course of the study, a direct survey of employees of several organizations was conducted, which made it possible to present the research problem at an empirical level. Causal relationships between a number of factors affecting employees and their job satisfaction have been identified. It is established that the strengthening of factors that increase job satisfaction has a positive effect on labor productivity growth. The importance of socio-psychological factors of labor activity in increasing the level of labor productivity is confirmed.

Keywords: *labor productivity, job satisfaction, satisfaction factors*

1. Введение

Высокие показатели производительности труда служат залогом жизнеспособности как отдельной организации, так и общества в целом. Необходимость повышения производительности труда - стратегический приоритет Правительства Российской Федерации по достижению национальных целей развития [1]. Наиболее значимым инструментом современной государственной политики, призванным обеспечить рост производительности труда, является национальный проект «Производительность труда» [2]. Выход на целевые параметры проекта требует формирования предпосылок различного характера: экономических, институциональных, правовых, социальных, психологических [3]. Кроме того, необходимо выявление основных факторов, воздействующих на уровень и динамику изменения производительности труда.

Нынешние исследования в области производительности труда во многом основаны на изучении влияния технического перевооружения производства на ее рост [4;5;6]. Так, по мнению Е.В. Кондратьевой, «техничко-технологические факторы являются наиболее значимой группой факторов и обеспечивают рост производительности труда за счет достижений научно-технического прогресса, повышения эффективности применяемых технологий, сырья и материалов, используемых источников энергии, внедрения инноваций и новых технологий, нового технологического оборудования и новой техники» [5]. Авторы доклада «Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики» отмечают, что «разрыв в производительности труда между Россией и ведущими зарубежными странами обусловлен главным образом более низкой капиталовооруженностью и общим отставанием в уровне использования технологий» [7].

В меньшей степени изучению подвергаются социально-экономические факторы роста производительности труда, которые включают в себя «уровень квалификации персонала, владение уникальными компетенциями, систему ценностей, стиль руководства, степень использования ручного труда, заинтересованность персонала в эффективной деятельности» [8]. Это нельзя связать с их меньшей значимостью. «Рост производительности труда...», - отмечает И.В. Краснопевцева, - напрямую зависит от созданных на каждом отдельном предприятии организационно-экономических условий, позволяющих формировать требуемый уровень производительности труда [9].

Важно отметить, что в последнее время все больше внимания уделяется влиянию социально-психологических факторов трудовой деятельности на эффективность труда. С точки зрения Е.А. Родионовой к таким факторам в первую очередь следует отнести «удовлетворенность трудом, реализацию мотивационных, ценностных, карьерных ожиданий, процессуальное соответствие, профессиональную востребованность» [10]. При этом взаимосвязь между производительностью труда и названными факторами является предметом споров и противоречивых суждений.

По оценке Э. Кирхлера и Э. Хельцла корреляция между удовлетворенностью работой и производительностью труда отрицательна [11]. Противоположные выводы публикуют исследователи Оксфордского университета, определившие, что удовлетворенные работники значительно эффективнее выполняют свои трудовые функции [12].

Следует констатировать, что несмотря на растущую популярность исследований взаимосвязи удовлетворенности работой и производительности труда, многие вопросы в этой области пока остаются без ответов или нуждаются в серьезных уточнениях.

Понимание воздействия удовлетворенности работой на производительность труда, по нашему усмотрению, требует в первую очередь исследования содержания категории «удовлетворенность работой» и выявления причин, определяющих удовлетворенность работой конкретного исполнителя.

2. Основная часть

2.1. Производительность труда

Нормативного определения производительности труда Российское законодательство не содержит. Обычно под производительностью труда понимают показатели эффективности труда.

Зарубежные специалисты производительность труда рассматривают достаточно широко.

Например, Стивен Роббинс и Мери Коултер определяют ее не только как показатель эффективности, но и как показатель действенности [13].

Производительность труда определяют даже как ментальный настрой, который обеспечивает совершенствование и развитие [14]. Реализация этого настроя проявляется в развитии самого человека путем расширения знаний, укрепления навыков, воспитания самодисциплины, оптимизации личных усилий, достижения гармонии в работе. Задачи организации при этом заключаются в улучшении управления, экономии затрат, своевременности действий и принятии решений, совершенствовании всех организационных систем.

Производительность труда отражает не только взаимосвязь между результатами и вкладом, но и включает в себя способность сотрудника вносить позитивный вклад в рабочую среду и иметь возможность реализовать что-то полезное для себя, быть полным творческих идей, дальновидным и всегда стремиться к эффективному достижению целей.

По мнению Седармаянти [14] для измерения производительности труда продуктивных работников важно использовать такие показатели, как конструктивные действия; уверенность в себе; ответственность; любовь к работе; дальновидность; способность преодолевать проблемы и умение адаптироваться к окружающей среде; позитивный вклад в окружающую среду (творческий, с богатым воображением и инновационный); способность реализовывать свой потенциал.

2.2. Удовлетворенность работой

Удовлетворенность работой стала предметом научного интереса еще в 1930-х годах и продолжает оставаться важной исследовательской темой по сей день.

Наиболее ранняя публикация, посвященная данной проблематике и получившая по истине мировую известность, принадлежит Роберту Хоппоку [15]. Хоппок Р. утверждает, что удовлетворенность работой надо рассматривать как сочетание целого ряда обстоятельств, которые обеспечивают человеку ощущение того, что он удовлетворен работой. Это могут быть физиологические, психологические или экологические обстоятельства.

Стивен Роббинс и Тимоти Джадж [16] определяют удовлетворенность работой как исключительно положительное чувство, возникающее в результате оценки человеком разнообразных характеристик работы. Люди, испытывающие высокую удовлетворенность работой, по мнению ученых, готовы к позитивным действиям на работе, что приводит к росту трудовых показателей. Рабочее поведение тех, кто не удовлетворен работой, во многом будет негативным, что найдет отражение в результатах их труда.

Джон Ньюстром и Кейт Дэвис [17] понятие удовлетворенности работой объясняют, как сочетание благоприятных, так и неблагоприятных, эмоций и чувств, возникающих у человека в отношении его работы.

До сих пор нет полной определенности в том, описывается ли удовлетворение от работы каким-то единственным параметром или же их совокупностью. Некоторые работники могут быть удовлетворены одними аспектами своего труда и не удовлетворены другими.

Достаточно распространенным является подход, предложенный Фредом Лутансом, [18], согласно которому на удовлетворенность работой наиболее существенным образом влияют пять аспектов:

- работа сама по себе. Степень, в которой работа предоставляет человеку интересные задачи, возможности для обучения, возможности расширения ответственности;
- вознаграждение за работу. Размер получаемого вознаграждения и степень, в которой это вознаграждение рассматривается как справедливое в сравнении с вознаграждением других работников организации (в особенности выполняющих подобную работу);
- продвижение. Возможность продвижения, реализации вертикальной карьеры в рамках организации;
- контроль. Поддержка способностей работника;
- коллеги. Степень, в которой коллеги по работе обладают техническими навыками и оказывают социальную поддержку.

Возвращаясь к исследованию Р. Хоппока [15], важно обратить внимание на эксперимент, проведенный в 1932 году, участниками которого были 80 человек: 40 занятых и 40 безработ-

ных. Стояла задача определить особо значимые факторы, влияющие на удовлетворенность работой. Изначально предметом изучения были заработная плата, руководитель и коллеги работника. Результаты исследования показали, что на удовлетворенность работой оказывают влияние так же социальный статус, развитие карьеры, возможность контроля своей работы.

Недавнее исследование, проведенное международной группой ученых [19] имело цель установить причинно-следственные связи между некоторыми факторами, влияющими на работников, и удовлетворенностью работой. Было изучено пять факторов, оказывающих действие на удовлетворенности работой: восприятие миссии компании; философия управления романтизмом; психологический этический климат; этическая неоднозначность и эмоциональная компетентность. Подвергнуты научному рассмотрению различные конфигурации факторов, оказывающих действие на удовлетворенность работой. Несмотря на то, что не удалось установить универсальной формулы для повышения удовлетворенности работой, исследование оказалось все же результативным. Получены доказательства, свидетельствующие о том, что к удовлетворенности работой ведут многочисленные пути, позволяют фирмам находить

Контрактная область	Фирма	Работник
Контракт компетентности	Нуждается в определенном уровне навыков и знаний у работников для того, чтобы эффективно функционировать	Желает, чтобы навыки и знания, которые он приносит, были использованы и развиты
Психологический контракт	Нуждается в работниках, мотивированных на соблюдение интересов фирмы	Ищет удовлетворения своих личных интересов, например признания заслуг, продвижения по службе, ответственности, статуса
Контракт «эффективность труда/вознаграждение»	Нуждается в реализации общих норм производительности труда, стандартов качества и систем вознаграждения	Ищет справедливую, приемлемую для себя, индивидуализированную систему контроля, при которой вознаграждение соответствует совокупности приложенных усилий
Этический контракт	Нуждается в работниках, которые воспримут этику и ценности фирмы	Стремится работать на нанимателя, чьи ценности не вступают в противоречие с его собственными
Контракт структуры задания	Нуждается в работниках, которые согласятся с техническими и иными требованиями, определяющими специфику производственной задачи или различия между задачами	Ищет совокупность задач, которые соответствуют его требованиям к различию между задачами, например разнообразие деятельности, интересы, цели, обратная связь, цельность задачи и автономия

Источник: [20].

Данная методика была применена для оценки уровня удовлетворенности работников гостиничной сферы. Исследование проводилось в трех гостиницах г. Москва. Выборка составила 70 человек служб приема и размещения. У 48 % респондентов было высшее образование, 12% – среднее профессиональное образование и 40% - незаконченное высшее (работающие студенты вузов). Опрос проводился анонимно с целью снижения вероятности получения социально желательных ответов.

Результаты, полученные в трех, независимых друг от друга внутренними процессами, организациях оказались идентичными. Это позволило провести комплексный анализ удовлетворенности всех работников, принявших участие в исследовании (табл. 2-6).

Выводы относительно удовлетворенности работников в области «контракт компетентности» следующие:

- имеющиеся у работников знания, умения и навыки не используются в полной мере;
- работники ограничены в возможностях карьерного роста;
- не все работники стремятся к развитию карьеры в организациях, где работают;
- обязанности работников не имеют четкого определения и закрепления;
- отсутствует индивидуализация обучения, позволяющая привести знания, умения и навыки работников в соответствие с требованиями работы.

Таблица 2

Критерий	Оценки, полученные по результатам опроса работников	Риски, связанные с динамикой производительности труда
Использование навыков работников	Большинство работников заинтересовано в использовании их знаний, умений и навыков. В то же время, работники ощущают, что их знания, умения и навыки востребованы не в полной мере.	Недоиспользование имеющихся ресурсов
Информирование работников о возможностях развития карьеры	Работники убеждены, что их руководители не поощряют их к развитию и не информируют о возможностях карьерного роста.	Снижение закрепляемости персонала
Заинтересованность работников в развитии карьеры	Большинство работников заинтересовано в собственном развитии и профессиональном продвижении. В то же время, почти треть работников не связывают свое будущее с данной организацией и планируют уйти из нее (предположительно в эту группу попали работающие студенты, будущая специальность которых не связана с текущей работой)	Высокая текучесть кадров
Определение обязанностей работников	Несмотря на наличие должностных инструкций, многим работникам не до конца ясны их обязанности.	Деструктивные конфликты
Индивидуализация обучения <i>Источник: составлено авторами</i>	Некоторые сотрудники отметили, что организация недостаточно снабдила их специфическими знаниями, необходимыми в работе.	Снижение качественных и количественных результатов труда

Таблица 3

Критерий оценки	Оценки, полученные по результатам опроса работников	Риски, связанные с динамикой производительности труда
Гарантия занятости	Несмотря на готовность в перспективе покинуть организацию, работники отметили потребность гарантии занятости и высказали неуверенность в стабильности своей занятости.	Затраты ресурсов, связанные с высвобождением и привлечением работников
Удовлетворение социальных потребностей	Большинство работников обозначили социальные потребности и потребности в принадлежности как важные. Ни отметили, что удовлетворению этих потребностей способствует дружеская атмосфера в коллективе.	Не выявлены
Удовлетворение потребностей в признании	Большинство работников указали, что признание их усердия приносит большое удовлетворение. В то же время они отметили, что получают признание своих заслуг лишь в половине случаев.	Снижение стараний работников
Удовлетворение потребностей в достижении <i>Источник: составлено авторами</i>	Большинство работников стремятся к большей ответственности при выполнении работы и некоторой самостоятельности контроля ее выполнения. В то же время они отметили отсутствие таких возможностей.	Снижение инициативы, предприимчивости, генерации новых идей

Удовлетворенность работников в области «психологический контракт» характеризуется следующим образом:

- отсутствует уверенность в стабильной занятости;
- высокая удовлетворенность социальных потребностей за счет дружеских отношений в коллективе;
- низкая удовлетворенность признания заслуг;
- отсутствие возможности увеличения личной ответственности при выполнении работы.

Таблица 4

Критерий	Оценки, полученные по результатам опроса работников	Риски, связанные с динамикой производительности труда
Материальное вознаграждение и его справедливость	Оценивая справедливость уровня материального вознаграждения, работники поделились на две почти равные группы с противоположными позициями: уровень материального вознаграждения справедлив и уровень материального вознаграждения не справедлив. При этом почти все работники отметили необходимость более четкой привязанности вознаграждения к результатам работы.	Противоправные действия работников, ощущающих несправедливость материального вознаграждения, с целью компенсации «несправедливости» в оплате труда, снижение заинтересованности в повышении качественных и количественных показателей труда
Контроль за работой	Более половины работников признались, что часть правил и ограничений, существующих в организации, негативно влияют на результативность их труда.	Ограничение роста производительности труда
Доступность руководителя	Более половины работников отметили, что руководители (особенно на высших должностях) сильно оторваны от рядовых подчиненных.	Ухудшение социально-психологического климата; сбой в коммуникациях снизу вверх или полное отсутствие коммуникаций такой направленности; снижение инициативы работников и др.
Организационная структура	Около трети работников не знают организационную структуру и не уверены в понимании связей взаимодействия в организации	Нарушение связей взаимодействия

Удовлетворенность работников в области «контракт эффективности» определяют:

- диаметрально противоположные оценки справедливости материального вознаграждения;
- негативное отношение работников к ряду организационных правил и ограничений;
- недоступность руководителей для исполнителей в рабочем процессе;
- отсутствие четких связей взаимодействия как между исполнителями, так и между исполнителями и руководителями.

Таблица 5

Критерий	Оценки, полученные по результатам опроса работников	Риски, связанные с динамикой производительности труда
Выражение своего мнения и взглядов	Почти все работники отметили, что не могут выразить свое мнение по большинству рабочих вопросов, предлагать свои идеи.	Снижение инициативы, предпринимчивости, генерации новых идей
Качество взаимодействия	Большинство работников оценивают коммуникации внутри организации как не в полной мере открытые	Ухудшение социально-психологического климата; снижение инициативы
Отношение к ценностям организации	Большинство работников разделяют базовые организационные ценности, одновременно с этим отмечают недостаточную заботу организации о работниках	Ухудшение социально-психологического климата; снижение инициативы

Источник: составлено авторами

К характеристикам удовлетворенности работников в области «этический контракт» следует отнести:

- отсутствие возможности выразить свои взгляды и мнение по важным рабочим вопросам;
- отсутствие открытости в организационных коммуникациях;
- принятие работниками базовых ценностей организации;
- недостаточная забота организации о работниках.

Результаты опроса работников в области «контракт структуры задания»

Критерий	Оценки, полученные по результатам опроса работников	Риски, связанные с динамикой производительности труда
Содержание работы	Многие виды работ воспринимаются работниками как очень простые и однообразные, не позволяющие проявить инициативу и творчество	Снижение инициативы
Осведомленность о результатах труда	Большинство работников отметили недостаточную информированность о результатах как их труда, так и труда коллег	Снижение действия стимулов к труду; ощущение несправедливости оценки собственного труда

Источник: составлено авторами

Состояние удовлетворенности работников в области «контракт структуры задания» определяют:

- однообразие рабочих заданий;
- ограничение инициативы и возможностей повышения личного вклада в работу организации;
- плохая информированность о личных результатах работы и результатах работы коллег.

Надо полагать, что в исследуемых организациях существуют определенные трудности в отношении соответствия ожиданий работников касательно удовлетворения своих потребностей с тем, что работники получают в действительности. Это, безусловно, оказывает влияние на производительность труда.

3. Заключение

С большой долей уверенности можно утверждать, что удовлетворенность работой есть результат субъективного восприятия человеком того, насколько работа дает возможность работнику получить желаемое в процессе и результате выполнения работы.

Удовлетворенность работой подразумевает позитивное отношение работников к возложенным на них обязанностям, условиям их труда, а также к их руководителям и коллегам. Работники, удовлетворенные многими аспектами своей работы, такими как справедливая оплата или хорошие условия труда, не обязательно чувствуют себя профессионально удовлетворенными. Люди оценивают свою работу как удовлетворительную, когда она дает им возможность использовать свои навыки и склонности на практике, ставит перед ними сложные задачи, предоставляет им свободу действий и обеспечивает обратную связь.

Литература

1. Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 год. [Электронный ресурс]
2. https://www.economy.gov.ru/material/file/ffccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celej_razvitiya_do_2024g.pdf
3. дата обращения 19.07.2022
4. Национальный проект «Производительность труда». [Электронный ресурс] https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/ дата обращения 17.07.2022
5. Деневизюк Д.А., Дохолян С.В., Садыкова А.М. Современные тренды и проблемы функционирования рынка труда в регионе // Региональные проблемы преобразования экономики. 2018. №12 (98). С.167-176. DOI: 10.26726/1812-7096-2018-11-167-176
6. Дубровский В. Ж., Иванова Е. М., Чупракова Н. В. Экономическая оценка факторов роста производительности труда на градообразующих предприятиях ОПК. Влияние на моногорода // Экономика региона. 2020. Т. 16, вып. 3. С. 831-844.
7. Кондратьева Е.В. Факторы повышения производительности труда в современной экономике России // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 32 (431). С. 27–38.
8. Потеев Д.А., Потеева М.А. Факторы воздействия на темпы роста производительности труда на различных этапах экономического развития // Инновационное развитие экономики. 2019. №1 (49). С.133-142.
9. Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики [Текст]: докл. к XXI Агр. межд унар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / Ю. В. Симачев (рук. авт. кол.), М. Г. Кузык, А. А. Федюнина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2020 – 60 с.
10. Дубровский В. Ж., Иванова Е. М., Чупракова Н. В. Экономическая оценка факторов роста производительности труда на градообразующих предприятиях ОПК. Влияние на моногорода // Экономика региона. 2020. Т. 16, вып. 3. С. 831-844.

11. Краснопевцева И.В. Поиск концепции формирования организационно-экономического механизма управления производительностью труда на предприятиях машиностроения // Вектор науки тольяттинского государственного университета. 2017. №2 (29). С. 72–78
12. Родионова Е.А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. 201. №2. С. 109-114.
13. Kirchler E, Hölzl E (2002) *Arbeitsgestaltung in Organisationen - Arbeits- und Organisationspsychologie 3*, Wien, Facultas Verlags- und uchhandels AG.
14. Bellet, Clement and De Neve, Jan-Emmanuel and Ward, George, *Does Employee Happiness have an Impact on Productivity?* (October 14, 2019). Saïd Business School
15. Stephen P. Robbins, Mary Coulter - *Management, 11th Edition* -Prentice Hall (2011)
16. Sedarmayanti, (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya* . Jakarta: Mandar Maju.
17. Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper, Oxford.
18. Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
19. John W. Newstrom and Keith Davis. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (Eleventh)*. New York: McGraw-Hill/ Irwin
20. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior an evidence-based approach, 12 Edition*, McGraw-Hill/Irwin, Boston.
21. Moslehpour, M, Chang, M.-L., Pham, V.K., Dadvari, A. *Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia*, *European Research on Management and Business Economics*, Vol. 28, no. 1, January–April 2022.
22. Mumford, E. (1972), *Job Satisfaction: A Method of Analysis*, *Personnel Review*, Vol. 1 No. 3, pp. 48-57. <https://doi.org/10.1108/eb055207>

References:

1. *Edinyj plan po dostizheniyu nacional'nyh celej razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2024 goda i na planovyj period do 2030 god. [Elektronnyj resurs]*
2. https://www.economy.gov.ru/material/file/ffccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celej_razvitiya_do_2024g.pdf
3. data obrashcheniya 19.07.2022
4. *Nacional'nyj proekt «Proizvoditel'nost' truda»*. [Elektronnyj resurs] https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyj_proekt_proizvoditel'nost_truda/data_obrashcheniya_17.07.2022
5. Denevizjuk D.A., Doholyan S.V., Sadykova A.M. *Sovremennye trendy i problemy funkcionirovaniya rynka truda v regione // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*. 2018. №12 (98). S.167-176. DOI: 10.26726/1812-7096-2018-11-167-176
6. Dubrovskij V. ZH., Ivanova E. M., CHuprakova N. V. *Ekonomicheskaya ocenka faktorov rosta proizvoditel'nosti truda na gradoobrazuyushchih predpriyatiyah OPK. Vliyanie na monogoroda // Ekonomika regiona*. 2020. T. 16, vyp. 3. S. 831-844.
7. Kondrat'eva E.V. *Factory povysheniya proizvoditel'nosti truda v sovremennoj ekonomike Rossii // Ekonomicheskij analiz: teoriya i praktika*. 2015. № 32 (431). S. 27–38.
8. Poteev D.A., Poteeva M.A. *Factory vozdejstviya na tempy rosta proizvoditel'nosti truda na razlichnyh etapah ekonomicheskogo razvitiya // Innovacionnoe razvitie ekonomiki*. 2019. №1 (49). S.133-142.
9. *Factory rosta proizvoditel'nosti truda na predpriyatiyah nesyr'evyh sektorov rossijskoj ekonomiki [Tekst]: dokl. k XXI Apr. mezhd unar. nauch. konf. po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva, Moskva, 2020 g. / YU. V. Simachev (ruk. avt. kol.), M. G. Kuzyk, A. A. Fedyunina i dr.; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki»*. – M.: Izd. Dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2020 – 60 s.
10. Dubrovskij V. ZH., Ivanova E. M., CHuprakova N. V. *Ekonomicheskaya ocenka faktorov rosta proizvoditel'nosti truda na gradoobrazuyushchih predpriyatiyah OPK. Vliyanie na monogoroda // Ekonomika regiona*. 2020. T. 16, vyp. 3. S. 831-844.
11. Краснопевцева И.В. Поиск концепции формирования организационно-экономического механизма управления производительностью труда на предприятиях машиностроения // Вектор науки тольяттинского государственного университета. 2017. №2 (29). С. 72–78
12. Родионова Е.А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. 201. №2. С. 109-114.
13. Kirchler E, Hölzl E (2002) *Arbeitsgestaltung in Organisationen - Arbeits- und Organisationspsychologie 3*, Wien, Facultas Verlags- und uchhandels AG.
14. Bellet, Clement and De Neve, Jan-Emmanuel and Ward, George, *Does Employee Happiness have an Impact on Productivity?* (October 14, 2019). Saïd Business School
15. Stephen P. Robbins, Mary Coulter - *Management, 11th Edition* -Prentice Hall (2011)
16. Sedarmayanti, (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya* . Jakarta: Mandar Maju.
17. Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper, Oxford.
18. Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
19. John W. Newstrom and Keith Davis. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (Eleventh)*. New York: McGraw-Hill/ Irwin
20. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior an evidence-based approach, 12 Edition*, McGraw-Hill/Irwin, Boston.
21. Moslehpour, M, Chang, M.-L., Pham, V.K., Dadvari, A. *Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia*, *European Research on Management and Business Economics*, Vol. 28, no. 1, January–April 2022.
22. Mumford, E. (1972), *Job Satisfaction: A Method of Analysis*, *Personnel Review*, Vol. 1 No. 3, pp. 48-57. <https://doi.org/10.1108/eb055207>