

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

МАЛИНОВА АНАСТАСИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ВОЛЬНОНАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ  
(НА ПРИМЕРЕ ЗИМИНСКОГО ОТДЕЛА ВНЕВЕДОМСТВЕННОЙ  
ОХРАНЫ – ФИЛИАЛА ФГКУ «УВО ВНГ РОССИИ ПО ИРКУТСКОЙ  
ОБЛАСТИ»)

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся

  
(подпись)

А.В. Малинова  
(инициалы, фамилия)

Руководитель

профессор каф. психологии, доктор фил. наук, доцент  
(должность, ученая степень, ученое звание)

  
(подпись)

М.В. Ростовцева  
(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер

  
(подпись)

А. С. Самарина  
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук  
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)  
  
(подпись)

« 2 » июля 20 25 г.

Красноярск 2025

Автономная некоммерческая организация высшего образования

«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Психология  
управления

Выпускающая кафедра психологии

### ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студентке Малиновой Анастасии Вячеславовне группы 250-пу

1. Тема выпускной квалификационной работы «Удовлетворенность трудом вольнонаемных работников (на примере Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области»)» утверждена приказом по институту от «18» 03 2025 г. № 34-40

на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от «13» марта 2025 г., № 7.

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «2» июня 2025 г.

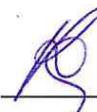
3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические основы изучения удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников; II Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (16.03.25-24.03.25); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (25.03.25-20.04.25); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (21.04.25-30.04.25); сбор и анализ эмпирического материала (03.05.25-11.05.25); написание практической части ВКР, формирование выводов, практических рекомендаций (12.05.25-07.06.25); доработка текста ВКР, оформление ВКР (08.06.25-16.06.25); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (19.06.25-26.06.25).

Дата выдачи задания «14» марта 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы



М.В.Ростовцева

(подпись)

(инициалы, фамилия)

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 62 с., таблиц 5, рисунков 10, источников 38, приложение 1.

### УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ, ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ, ВОЛЬНОНАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель работы – выявить особенности удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников (на примере Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области»).

В работе представлены результаты эмпирического исследования особенностей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области» с разным уровнем общей удовлетворенности трудом, выявлены достоверные различия в выраженности парциальных показателей удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности трудом. На основе полученных результатов разработаны рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны, которые предназначены для руководителей.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью метода математической статистики – U-критерия Мана-Уитни.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У ВОЛЬНОНАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ	8
1.1 Содержание понятия «удовлетворенность трудом» в психологической литературе	8
1.2 Особенности труда вольнонаемных работников	13
1.3 Пути повышения удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников	18
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У ВОЛЬНОНАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ	23
2.1 Организация исследования	23
2.2 Результаты исследования	26
2.3 Рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	56
Приложение	

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена представлением о персонале как ключевом активе организации, обеспечивающем ее продуктивность, эффективности, а также об удовлетворенности трудом как важном факторе, влияющем на эффективность труда отдельного работника. Если работник обладает высоким уровнем удовлетворенности трудом (содержательные характеристики которого крайне индивидуальны), то он готов с большей отдачей работать, лучше выстраивать деловую коммуникацию, оказывать поддержку помощь коллегам. Удовлетворенность трудом изучалась Л.С. Глухих [6], Е.А. Лысовой [8], Н.Ф. Наумовой [18], В.А. Ядовым [35] и др.

Психологическая наука в прикладных целях изучает факторы и причины формирования удовлетворенности и неудовлетворенности, понимание которых предоставляет возможности для построения развивающих и профилактических программ.

Некоторые типы профессий обладают своеобразными риск-факторами для формирования неудовлетворенности трудом. Внимание в исследовании обращено на особенности труда вольнонаемных работников силовой структуры. Анализ показал, что вольнонаемные работники силовой структуры, имея достаточно высокую нагрузку, получают небольшую заработную плату, лишены некоторых льгот, ограничены в карьерном развитии, что создают риски для их удовлетворенности трудом и, следовательно, продуктивности их труда, в сравнении с теми же сотрудниками, имеющими те же должности, теми же профессиональными обязанностями, но в других организациях. Однако в психологических исследованиях эта тема плохо раскрыта, что подтверждает актуальность настоящего исследования. Выявление частных особенностей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников откроет возможности для составления адресных рекомендаций по ее повышению.

Объект исследования: удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: особенности удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников.

Цель исследования: выявить особенности удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников (на примере сравнения параметров вольнонаемных работников Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области» с разным уровнем общей удовлетворенности).

Задачи исследования:

1. Изучить содержание понятия «удовлетворенность трудом» в психологической литературе.
2. Описать особенности труда вольнонаемных работников.
3. Организовать и провести эмпирическое исследование особенностей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников.
4. Проинтерпретировать результаты эмпирического исследования особенностей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников.
5. Разработать рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников.

Гипотеза исследования: предполагается, что вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом имеют более низкую по показателям удовлетворенность трудом по шкалам интереса труда, удовлетворенности достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами, чем вольнонаемные работники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

Методы исследования представлены такими группами методов:

1. Теоретические методы: анализ, синтез, обобщение, систематизация данных теоретических и практических исследований по проблеме удовлетворенности трудом у вольнонаемных сотрудников.
2. Эмпирические методы: методы психологической диагностики удовлетворенности трудом:
  - методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин,

В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

– анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера (в адаптации В.А. Чикер).

3. Методы количественного, качественного, статистического анализа данных эмпирического исследования. Сравнение результатов изучения удовлетворенности трудом для вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности трудом осуществлялось с помощью U-критерия Мана-Уитни.

Выборка исследования: в исследовании приняли участие вольнонаемные работники Зиминского отдела вневедомственной охраны в количестве 22 человек.

Новизна исследования обуславливается тем, что проблема удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны практически не изучена, не осмыслена в психологических исследованиях.

Практическая значимость исследования заключается в разработке рекомендаций по повышению удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны.

# I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У ВОЛЬНОНАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

## 1.1 Содержание понятия «удовлетворенность трудом» в психологической науке

Человек в трудовой деятельности все чаще становится объектом психологического исследования. Одним из направлений исследований в психологии труда выступает изучение понятия «удовлетворенность трудом».

В отечественной науке изучению понятия «удовлетворенность трудом» уделялось внимание. В советское время использовался термин «удовлетворенность работой», который определялся как «относительное насыщение потребностей, связанных с трудовой деятельностью» [13, с. 82]. Н.Ф. Наумова определяла удовлетворенность трудом как «показатель социального статуса работника и ... как способ адаптации индивида к социальной реальности» [19, с. 16]. Удовлетворенность трудом изучал и В.А. Ядов, понимая под ней «отношение работника к труду» [35, с. 81]. В.В. Кафидов выявил обратную зависимость между текучестью кадров и удовлетворенностью трудом [11].

Среди ученых представлены разнообразные определения понятия «удовлетворенность трудом», которые формулируются с позиции разных подходов. Е.А. Лысова проанализировав имеющиеся в литературе представления о понятии «удовлетворенность трудом» выделила те категории, которые встречаются чаще всего. Итак, удовлетворенность трудом чаще определяется как [16]:

– отношение к деятельности в соответствии с потребностями, вкусами, оценками, склонностями, принципами и убеждениями человека;

- эмоционально-психическое состояние человека;
- оценка человеком трудовой ситуации;
- совокупность социально-фиксированных установок, включающих в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты;
- мотивация деятельности.

Немного иные подходы к пониманию удовлетворенности трудом предлагает Л.С. Глухих [цит. по 6]:

- исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы;
- совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации;
- интегральный показатель, который отражает отношение субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии;
- возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью;
- психологическое и моральное удовлетворение, испытываемое человеком в процессе трудовой деятельности.

В этой работе за основу было взято определение, предложенное М.Ю. Кондратьевым в словаре «Психологический лексикон»: удовлетворенность трудом – это «эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется [24, с. 140].

Удовлетворенность трудом характеризуется через многочисленные показатели (факторы), к которым можно отнести [25; 31; 37]:

- содержание труда;
- соответствие индивидуальных интересов и склонностей работника профилю работы;
- важность, значимость выполняемой работы;
- удовлетворенность достижениями в труде;

- восприятие своей успешности в труде;
- система денежных вознаграждений (существенный, но крайне неоднозначный фактор);
- система социальных льгот, социальной ответственности организации в отношении работников;
- общие и организационные условия работы (рабочее место, график, др.);
- признание в коллективе, в организации, внимание к идеям и предложениям работников;
- возможности карьерного и профессионального развития;
- возможности самореализации в труде;
- особенности взаимоотношений с руководителем, адекватная обратная связь, конструктивный стиль руководства;
- особенности взаимоотношений с коллегами, социально-психологический климат в коллективе и др.

Желтова Т.Д. систематизировала разные представления показателей удовлетворенности трудом и выделила пять обобщенных групп [6]:

1. Общие условия труда (размер заработка, социальный пакет, удобство расположения предприятия, удобство графика работы, возможности карьерного развития, возможности обучения и повышения квалификации).

2. Физические условия труда (безопасность труда, эстетичность оформления рабочего места, шум, температура, вибрация и т.д.).

3. Содержание труда («разнообразие/монотонность, сложность труда, необходимость решения новых и интересных проблем, компоненты руководства и ответственности, соответствие личным способностям).

4. Межличностные отношения (с руководством, с коллегами).

5. Организационные рамки труда (уровень организации на предприятии; общественное мнение; социально-психологический климат).

В зависимости от того, как выражен каждый из перечисленных фактор, удовлетворенность трудом может меняться. Например, работнику может быть

интересно содержание его труда – интересные задания, предоставление возможности познавать новое, чувствовать значимость и результативность своего труда; удовлетворенность труда при такой характеристике фактора будет расти. Удовлетворенность трудом будет выше, если работник доволен уровнем своей заработной платы, имеющимися в организации льготами и социальными гарантиями, если работник получает возможность развиваться как профессионал (при условии того, что это является для него актуальной потребностью, ценностью), если работник выстраивает положительные отношения с руководителем (который оказывает поддержку, дает обратную связь, направляет), с коллегами (наиболее желателен положительный социально-психологический климат в коллективе, где работник в умеренной степени сплочены, оказывают друг другу социальную поддержку, мотивируют и вдохновляют) [4].

Соответственно, неудовлетворенность трудом могут вызывать неконкурентоспособная заработная плата, отсутствие справедливости и стабильности в оплате труда, плохие межличностные взаимоотношения с руководством и коллегами, неприемлемый рабочий график, дискомфортные условия труда, отсутствие возможности обучения и профессионального развития, карьерного роста и т.д. Также иногда на неудовлетворенность трудом, ведущую к смене работы, могут приводить особенности работника – например, небольшой стаж работы в организации (после достижения трех лет стажа риск увольнения снижается), возраст работников (более молодые работники в большей степени склонны к критической оценке своей работы и ее смене), квалификация работника (работники с более низкой квалификацией в большей степени склонны к выражению неудовлетворенности работой и ее смене) [29].

Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение сотрудника к результатам, процессам и условиям выполнения работы; соответственно, удовлетворенность – это положительное отношение, положительная оценка, а неудовлетворенность – это отрицательное отношение, негативная оценка.

Удовлетворенность трудом так отражается в профессиональной деятельности работника:

1. Сотрудник организации относится к исполнению своих должностных обязанностей ответственно, с высоким уровнем самоотдачи и увлеченности.

2. Сотрудник организации готов прилагать определенные дополнительные усилия, например, в исполнении текущих обязанностей, либо при выполнении работы сверхурочно.

3. Сотрудник организации демонстрирует удовлетворенность своей работой и не предполагает изменять место работы.

4. Сотрудник организации склонен проявлять инициативу.

5. Сотрудник организации является отзывчивым на инновационные мероприятия, принимает их с энтузиазмом.

Таким образом, удовлетворенность трудом является желательной характеристикой, той, к которой должен стремиться руководитель организации. Неудовлетворенность трудом демонстрирует нарушения в социальном самочувствии персонала, может становиться причиной снижения продуктивности труда, а также текучести кадров.

Важно понимать, что удовлетворенность трудом – это, с одной стороны, интегральная характеристика (включающая в себя большое количество показателей, формирующаяся под действием разнообразных факторов), с другой – крайне субъективная характеристика: в одних и тех же условиях, в одной должности, в одном коллективе, в подчинении одного руководителя два работника могут иметь разную удовлетворенность трудом. Немалое значение имеют и личностные факторы. Так, например, в исследовании М.В. Ферапонтовой, А.Ф. Илларионовой выявлена связь удовлетворенности трудом с позитивным мышлением работника (позитивное мышление как «мышление, основанное на описании событий или объектов в позитивном ключе, как привычка мыслить конструктивно» [12, с. 39]): более позитивно мыслящие работники оказываются более удовлетворены своим трудом [32].

В ряде исследований отмечается связь удовлетворенности трудом с

удовлетворенностью жизнью в целом у людей – особенно, как это показало исследование А.Н. Каншиной, у мужчин: «у мужчин обнаружены более тесные взаимосвязи факторов труда и удовлетворенностью жизнью» [10, с. 218], что исследовательница связывает с распределением ролевых обязанностей в семье – для мужчины традиционно работа является одной из основных жизненных сфер, а потому самовосприятие себя в ней, удовлетворенность ей влияет на то, как он чувствует себя в целом. В отношении женщин результаты более вариативны, что объясняется тем, что они могут выбрать в качестве приоритетной сферы – сферу семьи, а потому менее переживать из-за рабочих неурядиц [10].

Помимо гендерных различий иногда изучаются возрастные особенности удовлетворенности трудом. Так, более молодые работники в качестве основного фактора удовлетворенности трудом называют заработную плату и возможности карьерного роста, а более зрелые – выплаты за выслугу лет, медицинское обслуживание и пр. [37]. То есть удовлетворенность трудом во многом зависима от возрастных особенностей и потребностей работников, что также важно учитывать в кадровой политике организации.

## 1.2 Особенности труда вольнонаемных работников в разных организациях

Вольнонаемные работники – это одна из специфических категорий работников в уголовно-исполнительной системе нашей страны. Такой персонал, занятый в различных структурных подразделениях, может быть разделен на три категории [18]:

1. Государственные гражданские служащие.
2. Аттестованные сотрудники.
3. Вольнонаемные работники.

Правовой статус первых двух категорий имеет большое количество

сходных черт, исходя из их специфики профессиональной деятельности, а внимание в настоящем исследовании обращено на вольнонаемных работников. С.В. Луговик настаивает на том, чтобы использовать именно понятие «вольнонаемные работники», а не «вольнонаемные сотрудники», поскольку они не имеют специальных или воинских званий, как остальные сотрудники военных, внутренних подразделений [16]. Е.А. Спицина отмечает, что работники (лица, не имеющие специального звания), государственные служащие, наряду с сотрудниками ОВД, составляют не кадры, а персонал ОВД [27, с. 29].

Вольнонаемные сотрудники – это «лица, которые не замещают государственные должности государственной гражданской службы и не исполняют обязанностей сотрудников ОВД» [8 с. 306]. Данное понятие используется, как правило, в тех организациях, где основной штат замещают аттестованные сотрудники, то есть состоящие на службе в ОВД, МВД и пр., имеющие специальные звания. Поэтому категорию «вольнонаемные работники» можно определить и таким образом: это «рабочие и служащие, работающие по трудовым договорам, не состоящие на службе и не имеющие званий» [18, с. 306]. Трудовые отношения с вольнонаемными работниками регулируются Трудовым кодексом РФ.

Вольнонаемный состав разделяют на [1]:

- федеральных государственных гражданских служащих;
- работников.

Специфика работы вольнонаемных работников зависит от специфики организации. Разграничивают такие должности в зависимости от признаков выполняемых обязанностей [1]:

- административно-управленческий персонал;
- специалисты;
- вспомогательно-технический персонал.

В литературе встречается и такое разграничение должностей в

вольнораемном составе [17]:

– лица из числа гражданского персонала, которые наделены полномочиями, связанными с решением задач ОВД (не имеют специальных званий, состоят с учреждением в трудовых отношениях (а не в отношениях службы), однако решают в целом те же задачи, хоть и имеют меньшие обязанности и права);

– работники, которые осуществляют функцию организационно-технического обеспечения основной деятельности организации, без реализации распорядительных полномочий; они заняты делопроизводством, финансовым и материальным обеспечением организации;

– лица рабочих специальностей, которые выполняют функции технического обслуживания.

Еще одним способом разграничения должностей в вольнораемном персонале выступают признаки образования, принадлежность к той или иной отраслевой службе.

Проблема особенностей труда вольнораемных работников практически не изучена в отечественной науке. Данная категория работников упоминается контекстно, а целенаправленных исследований по проблеме не обнаружено.

Вследствие особого правового статуса заработная плата вольнораемного работника отличается от сотрудника, имеющего специальное звание. Такое сравнение осуществила С.Ф. Усманова [30]:

1. Сотрудник ОВД получает заработную плату в виде денежного довольствия, которое включает в себя такие компоненты (выплаты):

- оклад по занимаемой штатной должности;
- оклад по специальному званию;
- процентная надбавка за выслугу лет;
- процентная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим службы;
- другие денежные выплаты, устанавливаемые законодательством

Российской Федерации.

Дополнительно сотрудникам раз в год оказывается материальная помощь в размере не менее одного оклада денежного содержания в год.

2. Вольнонаемный работник получает заработную плату в соответствии со штатным расписанием (в расчете на штатную численность гражданского персонала учреждения с учетом размеров районного коэффициента).

Для вольнонаемных работников предусмотрены некоторые виды выплат компенсационного стимулирующего характера, однако на практике заработная плата вольнонаемных работников оказывается существенно ниже [30].

Проблема психологических особенностей вольнонаемных работников в литературе практически не раскрывается. В статье Н.В. Байдовой, А.В. Байдова отмечается сложность привлечения кандидатов на вольнонаемного работника в следственном изоляторе по причине того, что «сложно найти людей, согласных работать со спецконтингентом, ... за низкую заработную плату при отсутствии всяческих льгот, побуждающих людей идти на такую работу» [3, с. 12]. При этом, по сути, их труд мало отличается от особенностей труда сотрудника со специальным званием, обладает в большинстве своем такими же характеристиками [7]:

- психическое напряжение, сопровождаемое трудовую деятельность;
- правовая регламентированность деятельности;
- высокая значимость решаемых задач;
- ответственность за результаты деятельности;
- необходимость поддерживать интенсивность и концентрацию внимания.

Анализ специфики профессиональной деятельности вольнонаемных работников на основе интернет-источников и проведенных бесед показал такие существуют различия с сотрудниками, имеющими специальные звания:

1. Зарплаты у вольнонаемных работников 1,5-2 раза меньше, чем у их коллег со специальными званиями.

2. Нагрузка у вольнонаемных работников – высокая.

3. Вольнонаемные не имеют права занимать должности начальников отделов/отделений в органах внутренних дел, в службе вневедомственной охраны, поэтому их продвижение по карьерной лестнице в данной службе сильно ограничено.

Сделанные выводы позволяют считать, что вольнонаемные работники могут иметь пониженную удовлетворенность трудом, в том числе по той причине, что с ним бок о бок трудятся аттестованные сотрудники, получая большую заработную плату и имея возможности для карьерного развития.

Целесообразно сравнить особенности труда вольнонаемных работников силовой структуры с трудом представителей аналогичных профессий в других организациях. Работа вольнонаемных работников в силовой структуре обладает куда большей спецификой. Рассмотрим на профессии «бухгалтер». Профессиональная деятельность бухгалтера, к примеру, в общеобразовательной организации регулируется общим законодательством, а потому является сравнительно менее специфичной и более унифицированной для бюджетных организаций образовательной и социальной сферы. Профессиональная деятельность бухгалтера, трудящегося в силовой структуре требует опоры не только на общее законодательство, но и на многочисленные ведомственные нормативные акты. Во втором случае требования к безопасности и конфиденциальности оказываются более высокими, более сложной является и структура персонала, требующая учета.

Различаются особенности организационной среды в организации силовой структуре и в общеобразовательной организации: вольнонаемные работники трудятся в условиях режимного объекта, вынуждены соблюдать высокий уровень профессиональной субординации, дисциплины, что создает сравнительно большие предпосылки для стресса. Организационная среда общеобразовательной школы является более открытой, «гражданской».

Авторы корнельского трудового дискретного индекса (П. Смит, Л. Кендалл, Ч. Хулин) выделяют пять групп факторов удовлетворенности [38]:

1. Оплата труда.
2. Карьера.
3. Психологический климат.
4. Отношения с руководством.
5. Непосредственно работа.

Таким образом, анализ труда вольнонаемных работников позволяет предполагать, что в нем немало риск-факторов для формирования низкой удовлетворенности трудом (как в сравнении с сотрудниками тех же организаций, так и с аналогичными должностями организаций другого типа). В частности, у вольнонаемных работников факторами риска для их удовлетворенности трудом выступают оплата труда (низкая заработная плата), карьера (ограничения в карьерном росте), непосредственно работа (высокие нагрузки).

### 1.3 Пути повышения удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников

Низкая удовлетворенность трудом или даже неудовлетворенность трудом негативно сказываются на результативности работы сотрудника и организации в целом, в связи с чем важно рассмотреть возможности повышения удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников.

В литературе представлено немало рекомендаций, способов повышения удовлетворенности трудом. На основании проведенного анализа были выделены такие, наиболее часто упоминаемые и эффективные пути достижения данной задачи [2; 5; 9; 21; 22; 26; 28; 34; 36]:

1. Разработка и внедрение системы материального и нематериального стимулирования.

Материальными стимулами, влияющими на повышение

удовлетворенности трудом, могут быть повышение заработной платы, установление связи между результативностью труда сотрудника и уровнем его заработной платы (наиболее эффективной считается смешанная модель оплаты труда), продвижение по карьерной лестнице, подразумевающее увеличение дохода, доплаты, надбавки, компенсации. Также материальные стимулы не всегда связаны именно с финансами, с заработной платой, выделяют и такие действенные неденежные стимулы:

- социальные стимулы: медицинское обслуживание, страхование, путевки, питание, оплата транспортных расходов;
- функциональные стимулы: улучшение организации труда, улучшение условий труда.

Нематериальными стимулами, влияющими на повышение удовлетворенности трудом, могут быть признание и награждение сотрудников за их, выражающиеся в объявлении благодарности, награждении благодарственными письмами или иными знаками отличия, оформление доски почета и т.д.

Гаценко Ю.В., Л.Н. Захарова отмечают, что «система стимулирования сотрудников организации как материально, так и нематериально, должна быть подробно продумана и отражена документально. Прозрачность и открытость системы будет являться для сотрудника дополнительным стимулом» [5, с. 171]. Важно, чтобы сотрудник четко осознавал собственные возможности в управлении своей заработной платой, иными наградами и достижениями, которые характерны для организации конкретного типа, мог удовлетворять свои потребности в труде, актуализировать значимые мотивы.

2. Внимание организации к профессиональному развитию, карьерному продвижению сотрудников. Предоставление сотрудникам возможностей для обучения, наставничества будет способствовать их профессиональному росту, а также повышению удовлетворенности трудом. Профессиональное развитие и обучение является мощным стимулом для работников, которое позволяет им сохранять интерес к профессии и избежать профессионального выгорания. При

этом это не всегда очень затратные мероприятия – сотрудники могут читать профильную электронную литературу, смотреть вебинары, участвовать в профессиональных дискуссиях.

3. Улучшение отношений, взаимодействия внутри коллектива, организации. Оно касается не только межличностных отношений между коллегами, но и отношений между руководством и подчиненными.

В первом случае это могут тренинги сплочения, выездные праздники, совместное проведение досуга, организация командных мероприятий; регулярная организация корпоративных мероприятий, спортивных соревнований и других форм тимбилдинга.

Во втором случае психолог организации может разработать рекомендации для руководства по построению обратной связи с подчиненными: практически всегда сотрудники желают, чтобы их руководители их слышали, ценили, выстраивалось открытое, регулярное общение, способствующее взаимопониманию.

4. Создание благоприятной рабочей среды, в которую включается и благоприятный социально-психологический климат, и комфортные условия труда, и организовано взаимодействие сотрудника. Необходимо налаживать коммуникации между подразделениями, улучшать их взаимодействие, формировать систему вертикальных коммуникаций и систем обратной связи. Это могут быть такие меры:

- разработка систем сбора предложений с целью облегчения поступления информации снизу вверх;
- создание системы цифровых коммуникаций сотрудников (например, на базе определенной социальной сети);
- обучение сотрудников для создания более полной взаимозаменяемости внутри отдела;
- объединение работников в группы для максимального использования их творческого потенциала, для решения более сложных задач.

5. Внимание организации к установлению баланса между работой и личной жизнью. Если сотрудник слишком много уделяет внимания работе, удовлетворенность трудом его будет падать. Со стороны организации могут быть проведены тренинги по предоставлению знаний об оптимальном балансе «работа-жизнь», о рациональном распределении времени между работой и отдыхом, психологические занятия, отражающие советы и рекомендации по оптимизации труда при сенсорной и двигательной монотонии, по рабочему тайм-менеджменту. Также организация может обеспечить гибкий график работы сотруднику, удаленную работу, что также может рассматриваться как мера по повышению удовлетворенности трудом сотрудников. В обязательном порядке важно соблюдать право сотрудника на ежегодный отпуск, не допускать рабочей перегрузки.

6. Повышение информированности сотрудников о целях, задачах, промежуточных результатах работы организации, а также привлечение по возможности к обсуждению и принятию решений по проблемам, связанных с их организационными и производственными процессами.

Это могут быть совместные встречи, совещания, для которых можно использовать и инструмент листов обратной связи, которые снимают напряжение, которое может возникать в оперативной работе из-за производственных сбоев или дискоммуникации.

7. Проведение систематической оценки психоэмоционального состояния, профессионального выгорания и стрессов, удовлетворенности трудом, профессиональной оценки сотрудников. Этим может заниматься как кадровый специалист, так и психолог организации, используя различные методы оценки производительности и способностей сотрудников, их состояния в актуальный момент.

Необходимо диагностировать эмоциональное и психофизическое состояние, уровень стресса, профессиональные деформации (в зависимости от должности они могут быть разными), профессиональные стрессы, удовлетворенность трудом, уровень сплочения трудового коллектива и т.д.,

чтобы на этой основе планировать и реализовывать меры по профилактике и преодолению риск-факторов для возникновения и развития неудовлетворенности трудом. Безусловно, исследование удовлетворенности трудом должно проводиться систематически и оцениваться в динамике, а его результаты должны учитываться при планировании оптимизационных мер в организации.

Все выделенные и вышеперечисленные методы в адаптированном виде могут быть использованы в работе с вольнонаемными работниками, с учетом их строгости и регламентированности труда. Необходимо реализовывать более гибкий, индивидуальный подход к планированию мер и мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности трудом.

## II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У ВОЛЬНОНАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

### 2.1 Организация исследования

На этапе эмпирического исследования была поставлена цель: выявить различия в выраженности частных показателей удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным общим уровнем удовлетворенности трудом.

Базой для проведения эмпирического исследования выступил Зиминский отдел вневедомственной охраны – филиал ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области» (далее – Зиминский ОВО).

Исследование было осуществлено в три этапа:

1. Разработка программы диагностического изучения удовлетворенности трудом для вольнонаемных работников;
2. Проведение диагностического изучения удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны;
3. Сравнение результатов изучения частных показателей удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным общим уровнем удовлетворенности трудом.

Выборка исследования представлена группой работников: вольнонаемные работники Зиминского ОВО (планово-финансовый отдел Зиминского ОВО и др., которые не имеют воинских званий, и работают по трудовому договору) – 22 человека.

Гипотеза исследования: предполагается, что вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом имеют более низкую по показателям удовлетворенность трудом по шкалам интереса труда, удовлетворенности достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами,

чем вольнонаемные работники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

Была составлена диагностическая программа исследования, в которую было включено две методики:

1. В качестве первого диагностического инструмента была использована методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Цель методики – диагностика удовлетворенности трудом как показателя психологического климата в коллективе. Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие. В удовлетворенность трудом включены оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Методика является бланковой; включает в себя 18 вопросов с тремя вариантами ответа.

Соответствие утверждений и показателей удовлетворенности трудом представлено в таблице 2.1

Таблица 2.1

Ключ к методике «Интегральная удовлетворенность трудом»

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
1	2	3
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с	3, 8, 14	6

Окончание таблицы 2.1

1	2	3
коллегами		
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Данные результатов диагностики обработаны по ключу.

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

Средний уровень удовлетворенности трудом определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень удовлетворенности трудом характеризуется диапазоном 1-44%, высокий – выше 56%.

2. В качестве второй методики диагностической программы использована анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера (в адаптации В.А. Чикер).

Анкета, служит для диагностики организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием.

Измеряются как объективные характеристики труда, так и субъективное восприятие ситуации. В частности, в анкете представлены блоки: «Мои коллеги», «Мой начальник», «Моя деятельность», «Мои условия работы», «Организация и руководство», «Мое развитие», «Оплата моего труда», «Рабочее время», «Защищенное рабочее место».

Инструментов для обработки данных автором методики и ее адаптации не

предлагается. В проводимом исследовании ответам респондентам присвоены баллы – от 1 до 4 (в зависимости от степени удовлетворенности), рассмотрены средние баллы по блокам методики, сравнены.

Сравнение результатов изучения парциальных параметров удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным общим уровнем удовлетворенности трудом осуществлялось с помощью U-критерия Мана-Уитни.

## 2.2 Результаты исследования

Диагностическое исследование в соответствии с разработанной программой было проведено. В Приложении к работе представлены таблицы с данными по каждой методике.

На рисунке 2.1 отображены результаты диагностики общего уровня удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны.

Общая удовлетворенность трудом выражена на высоком уровне у 18% вольнонаемных работников, на среднем – у 46% вольнонаемных работников, на низком – у 36% вольнонаемных работников.

В исследовании была поставлена задача – оценить различия в выраженности парциальных (частных) показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности. Общая выборка работников в соответствии с задачей была разделена на две подгруппы:

1. Вольнонаемные работники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом (10 человек).

2. Вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом (8 человек).

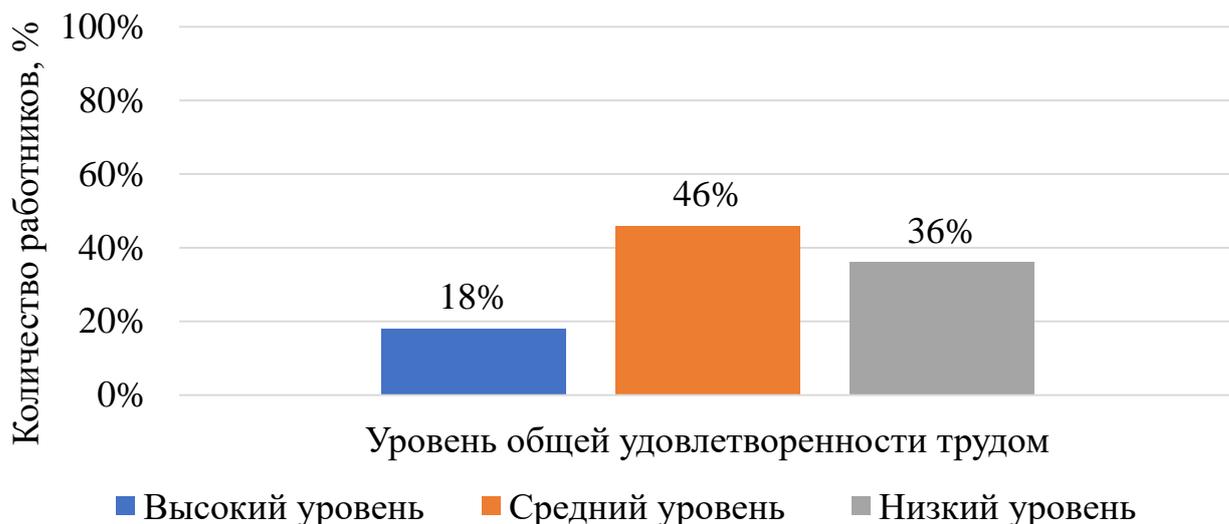


Рис. 2.1 Результаты диагностики общего уровня удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны

Сводные результаты оценки удовлетворенности трудом по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» представлены в таблицах 1, 2, 3 Приложения, а также графически – на рисунках 2.2-2.9, в которых отражено сравнение выраженности парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности.

На рисунке 2.2 показано, что интерес к работе выражен на высоком уровне у 30% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

На среднем уровне интерес к работе выражен у 40% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 38% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне интерес к работе выражен у 30% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 62% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

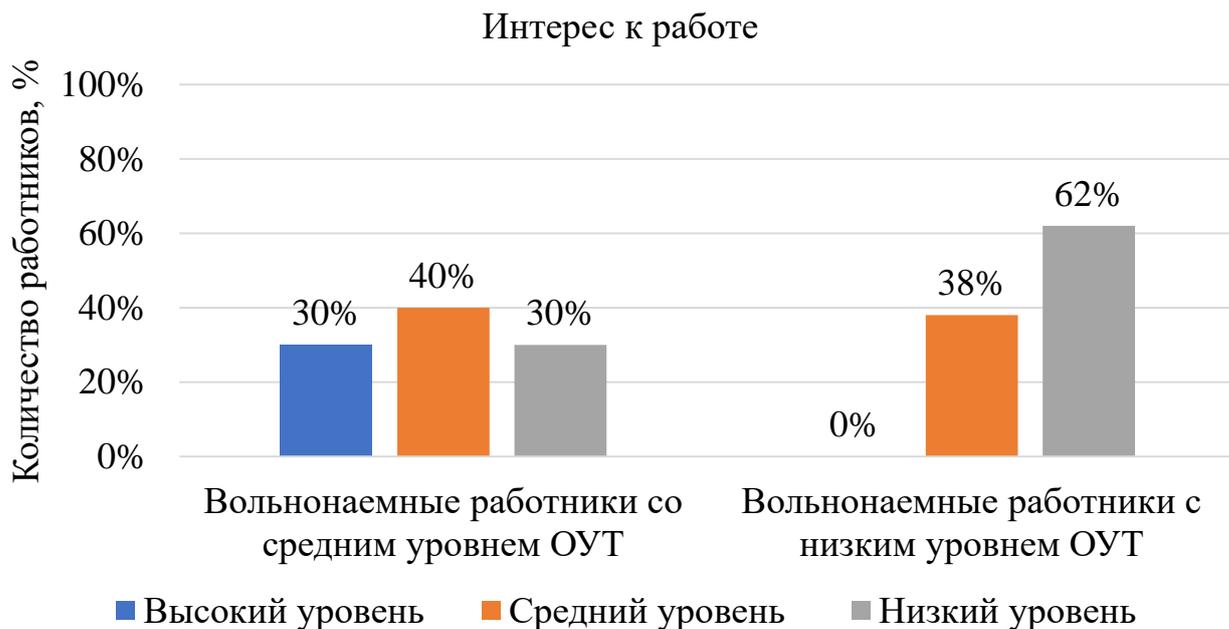


Рис. 2.2 Результаты диагностики интереса к работе как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

У вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом интерес к работе имеет более высокий уровень развития, чем у вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом. Причиной этому может быть монотонная трудовая деятельность, ограниченные перспективы для карьерного роста, слабый уровень мотивации.

На рисунке 2.3 показано, что удовлетворенность достижениями в работе выражена на высоком уровне у 20% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

На среднем уровне удовлетворенность достижениями в работе выражена у 50% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 38% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне удовлетворенность достижениями в работе выражена у 30% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 62% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

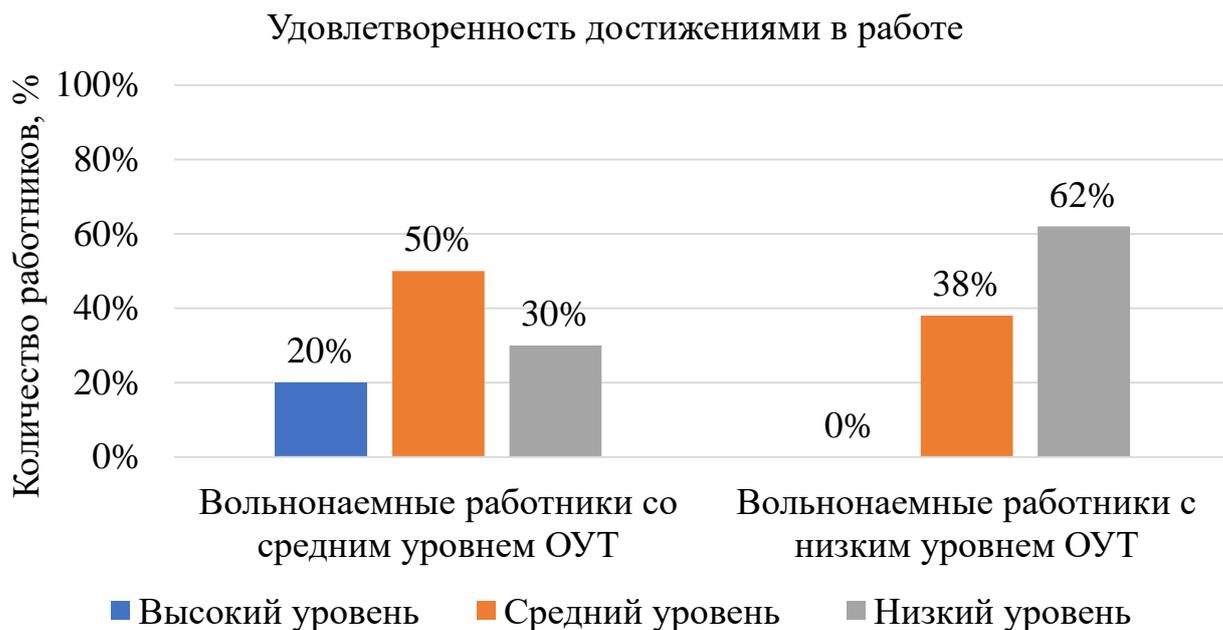


Рис. 2.3 Результаты диагностики удовлетворенности достижениями в работе как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

У вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом удовлетворенность достижениями в работе имеет более высокий уровень развития, чем у вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом. Несмотря на то, что вольнонаемные работники трудятся в одной и той же организации они могут по-разному оценивать достижения своей работы (как по объективным, так и субъективным показателям). Возможно, это обусловлено нехваткой признания результатов работы, ограниченными перспективами для карьерного роста и недостаточно

выраженной положительной обратной связью от начальства.

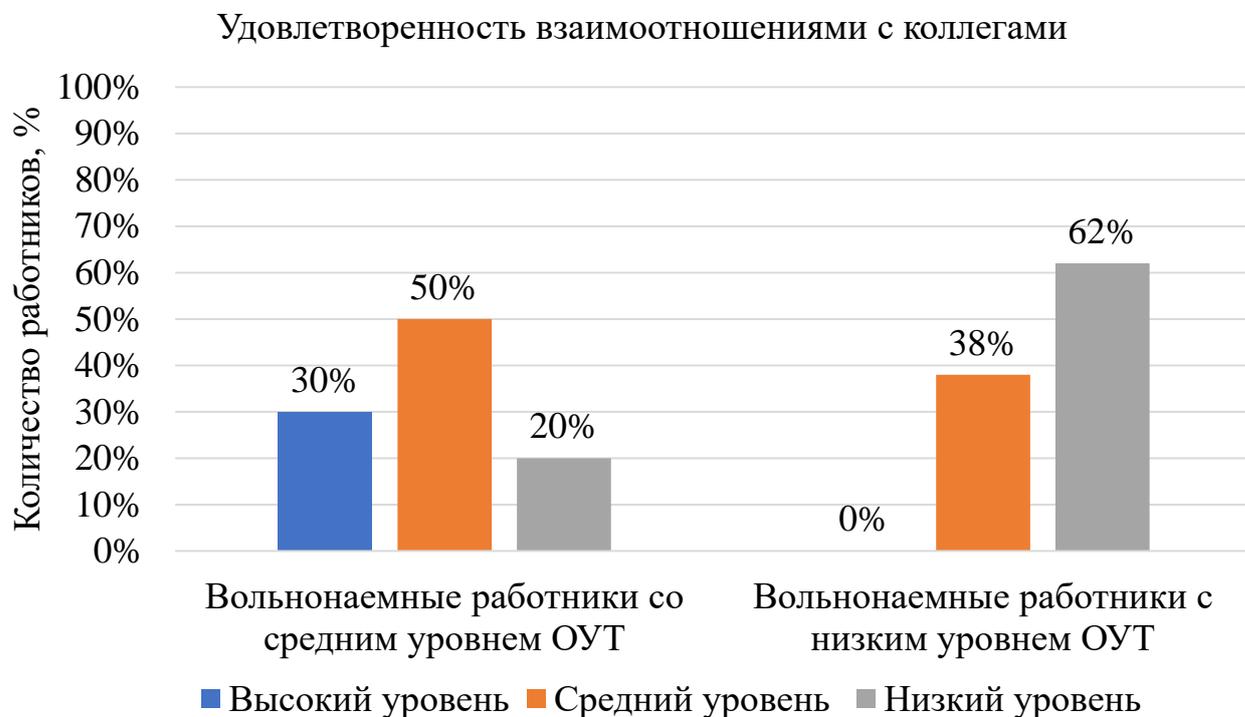


Рис. 2.4 Результаты диагностики удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

На рисунке 2.4 показано, что удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами выражена на высоком уровне у 30% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

На среднем уровне удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами выражена у 50% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 38% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами

выражена у 20% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 62% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

У вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами имеет более высокий уровень развития, чем у вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом. Полученные результаты позволяют предположить, что неудовлетворённость межличностными отношениями в коллективе является важным фактором, отрицательно влияющим на общий уровень удовлетворённости трудом, поскольку психологический климат оказывает прямое воздействие на эмоциональное состояние работников, их мотивацию и вовлечённость в профессиональную деятельность, что требует внимания в психологической работе с вольнонаемными работниками.

На рисунке 2.5 показано, что удовлетворенность взаимоотношениями с руководством выражена на высоком уровне у 20% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом

На среднем уровне удовлетворенность взаимоотношениями с руководством выражена у 50% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 38% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне удовлетворенность взаимоотношениями с руководством выражена у 30% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 62% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что неудовлетворённость взаимоотношениями с руководством может существенно снижать общий уровень удовлетворённости трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны.

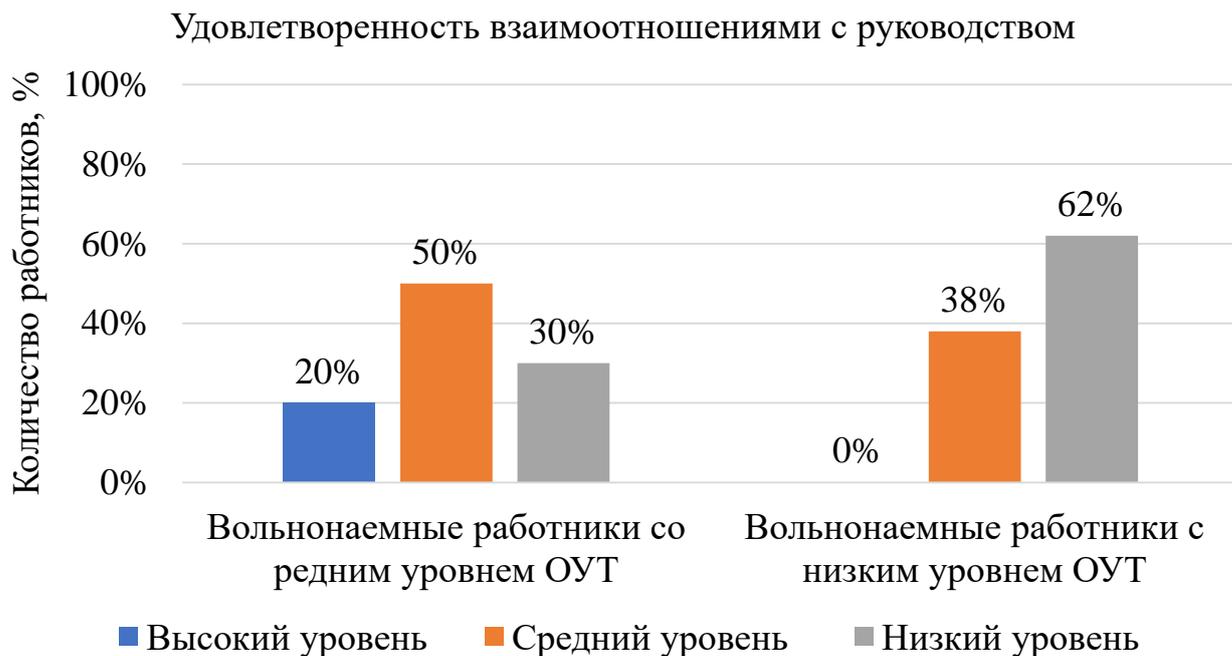


Рис. 2.5 Результаты диагностики удовлетворенности взаимоотношениями с руководством как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

На рисунке 2.6 показано, что уровень притязаний в профессиональной деятельности выражен на высоком уровне у 20% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

На среднем уровне уровень притязаний в профессиональной деятельности выражен у 50% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 50% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне уровень притязаний в профессиональной деятельности выражен у 30% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 50% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

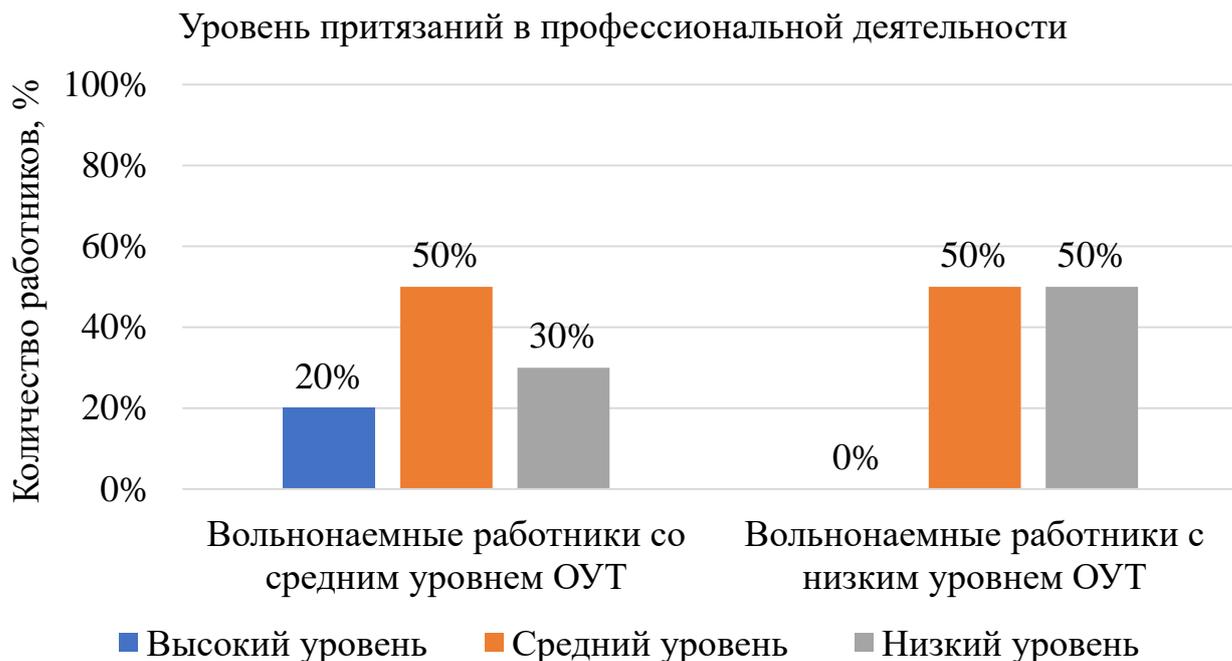


Рис. 2.6 Результаты диагностики уровня притязаний в профессиональной деятельности как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

У вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом уровень притязаний в профессиональной деятельности имеет более высокий уровень развития, чем у вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом. Такие результаты, возможно, вызваны ограниченными перспективами для карьерного роста и уменьшением внутренней мотивации.

На рисунке 2.7 показано, что предпочтение выполняемой работы высокому заработку выражено на высоком уровне у 10% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

На среднем уровне предпочтение выполняемой работы высокому заработку выражено у 60% вольнонаемных работников со средним уровнем

общей удовлетворенности трудом и 25% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне предпочтение выполняемой работы высокому заработку выражено у 30% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 75% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

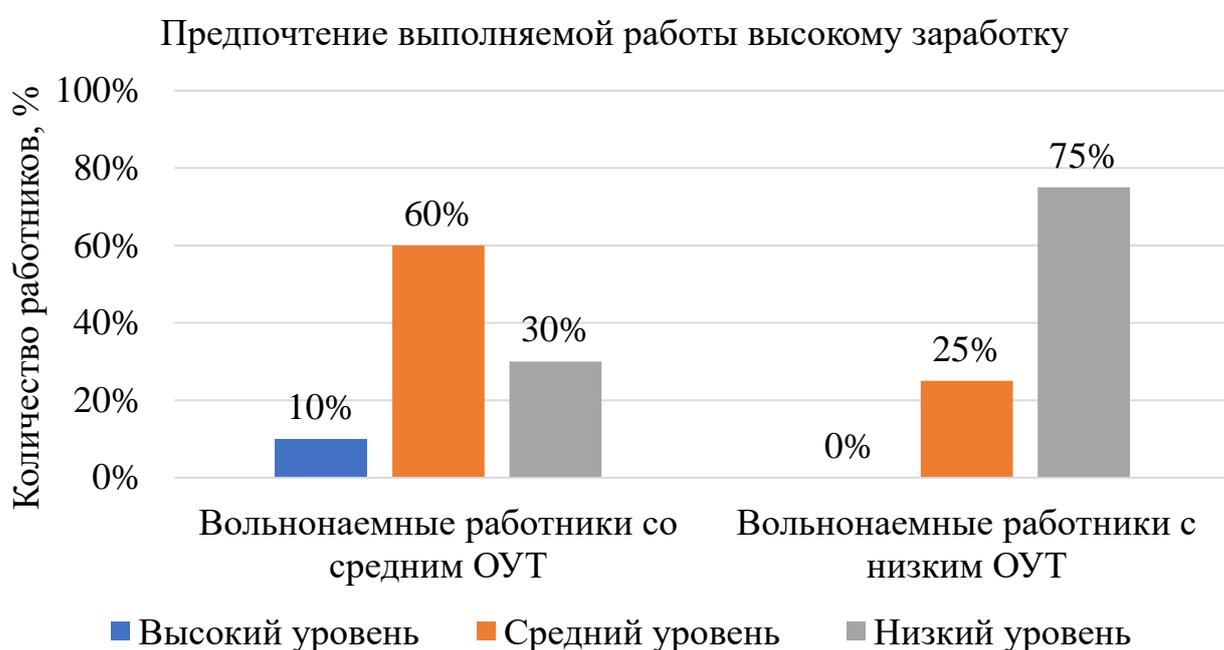


Рис. 2.7 Результаты диагностики предпочтения выполняемой работы высокому заработку как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

Полученные результаты говорят о том, что при низкой удовлетворённости трудом работа воспринимается преимущественно как средство материального обеспечения, тогда как её содержательная ценность утрачивает значимость для работников.

На рисунке 2.8 показано, что удовлетворенность условиями труда

выражена на высоком уровне у 30% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

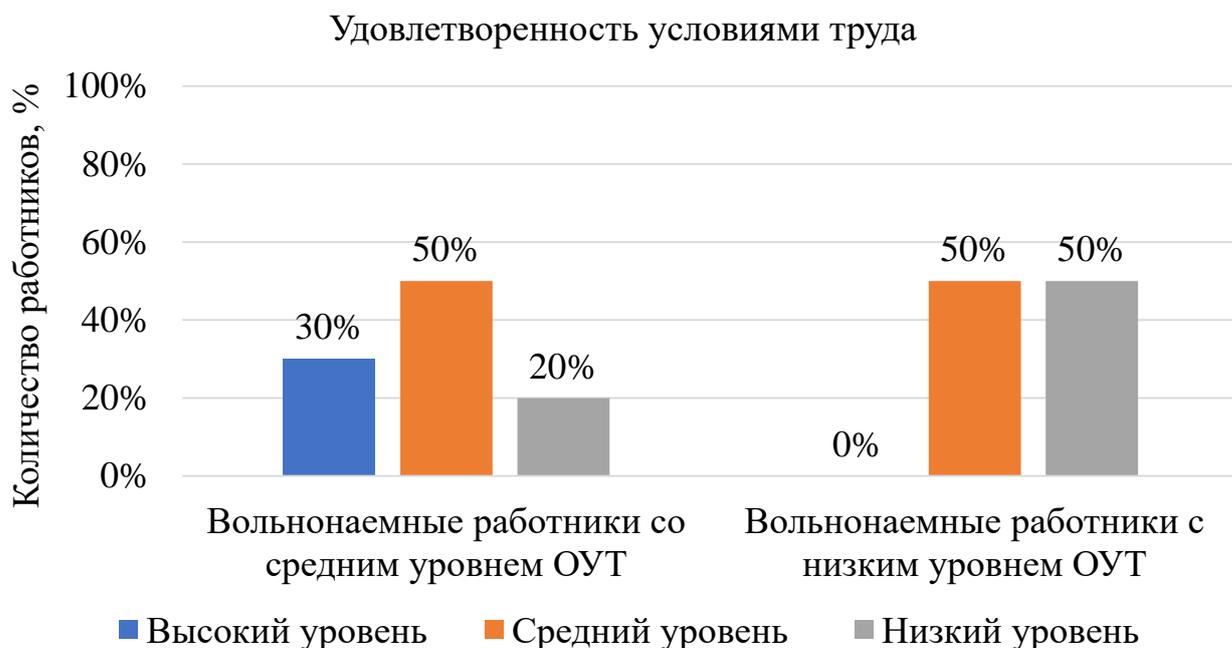


Рис. 2.8 Результаты диагностики удовлетворенности условиями труда как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

На среднем уровне удовлетворенность условиями труда выражена у 50% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 50% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне удовлетворенность условиями труда выражена у 30% вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 50% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

У вольнонаемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом удовлетворенность условиями труда имеет более высокий уровень развития, чем у вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом. Полученные результаты, вероятно, обусловлены тем, что неблагоприятные физические и организационные условия труда снижают общее восприятие профессиональной деятельности, препятствуя формированию положительного отношения к работе.

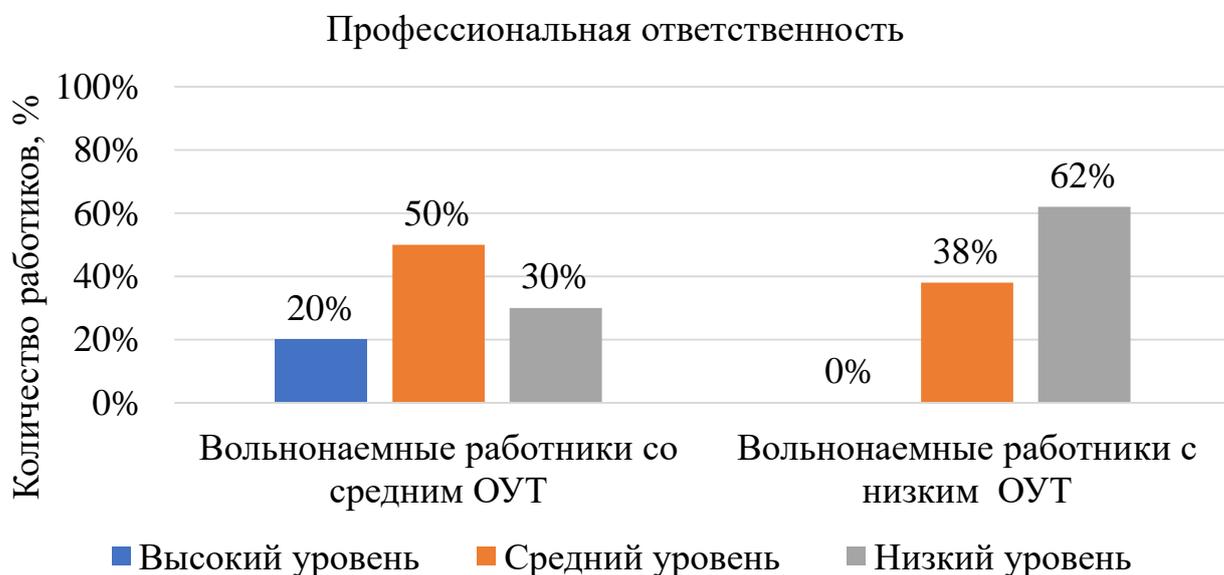


Рис. 2.9 Результаты диагностики профессиональной ответственности как показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

На рисунке 2.9 показано, что профессиональная ответственность выражена на высоком уровне у 20% вольнонаемных работников вневедомственной охраны со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 0% вольнонаемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На среднем уровне профессиональная ответственность выражена у 50%

вольнораемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 38% вольнораемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

На низком уровне профессиональная ответственность выражена у 30% вольнораемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом и 62% вольнораемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом.

У вольнораемных работников со средним уровнем общей удовлетворенности трудом уровень профессиональной ответственности имеет более высокий уровень развития, чем у вольнораемных работников с низким уровнем общей удовлетворенности трудом. Полученные результаты, возможно, обусловлены снижением мотивации к выполнению профессиональных обязанностей, утратой чувства значимости собственного труда.

Сравнение результатов проведенной диагностики на количественном уровне позволяет сделать такой вывод:

Наиболее существенные различия в выраженности парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнораемных работников с разным уровнем общей удовлетворенности трудом наблюдаются по шкалам интереса к работе, удовлетворенности достижениями в работе, предпочтения выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что для работников с более высокой общей удовлетворенностью трудом характерна более положительная оценка как самой профессиональной деятельности, так и социального взаимодействия в коллективе. Их восприятие труда включает более выраженный интерес к выполняемым обязанностям, ощущение значимости достигнутых результатов и ценность доброжелательной атмосферы в рабочем окружении. У работников с низким уровнем общей удовлетворенности отмечается снижение интереса к выполняемой работе, неудовлетворенность результатами деятельности, а также менее благоприятная

оценка межличностных отношений, что в совокупности может отрицательно сказываться на общем восприятии трудового процесса.

В ходе описания результатов исследования было неоднократно отмечены различия в выраженности парциальных и общего показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности. Они были оценены с применением U-критерия Мана-Уитни. Результаты представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Результаты выявления различий между выраженностью парциальных и общего показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности

Критерий удовлетворенности	Результаты расчетов	Выводы
1	2	3
1 – Интерес к работе	Uэмп = 13,5	Различия между выборками достоверны. ( $\leq 0,05$ ) В выборке вольнонаемных работников со средним уровнем развития ОУТ показатель имеет более высокое значение, чем в выборке вольнонаемных работников с низким уровнем развития ОУТ
2 – Удовлетворенность достижениями в работе	Uэмп = 10,5	Различия между выборками достоверны. ( $\leq 0,05$ ) В выборке вольнонаемных работников со средним уровнем развития ОУТ показатель имеет более высокое значение, чем в выборке вольнонаемных работников с низким уровнем развития ОУТ
3 – Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Uэмп = 10,5	Различия между выборками достоверны. ( $\leq 0,05$ ) В выборке вольнонаемных работников со средним уровнем развития ОУТ

## Окончание таблицы 2.2

1	2	3
		показатель имеет более высокое значение, чем в выборке вольнонаемных работников с низким уровнем развития УОТ
4 – Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Uэмп = 28	Различия между выборками не достоверны
5 – Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Uэмп = 26,5	Различия между выборками не достоверны
6 – Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Uэмп = 21,5	Различия между выборками не достоверны
7 – Удовлетворенность условиями труда	Uэмп = 15	Различия между выборками достоверны. ( $\leq 0,05$ ) В выборке вольнонаемных работников со средним уровнем развития ОУТ показатель имеет более высокое значение, чем в выборке вольнонаемных сотрудников с низким уровнем развития ОУТ
8 – Профессиональная ответственность	Uэмп = 18,5	Различия между выборками достоверны. ( $\leq 0,05$ ) В выборке вольнонаемных работников со средним уровнем развития ОУТ показатель имеет более высокое значение, чем в выборке вольнонаемных сотрудников с низким уровнем развития УОТ

Таким образом, выявлены достоверные различия между выраженностью ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности по таким шкалам, как «интерес к работе»,

«удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность».

Можно сделать следующий вывод: вольнонаемные работники вневедомственной охраны с низким уровнем удовлетворенности трудом испытывают меньший интерес к работе, в меньшей степени удовлетворены тем, какие возможности для развития, проявления себя предоставляет им их работа, как выстраиваются отношения в коллективе, как организованы условия труда, демонстрируют меньшую профессиональную ответственность, чем вольнонаемные работники вневедомственной охраны со средним уровнем удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности дополнительно оценивалась с помощью анкеты по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера (в адаптации В.А. Чикер).

Сводные результаты, акцентирующие различия удовлетворенности трудом, отражены на рисунке 2.10 (отмечены те шкалы, которые не были задействованы в методике «Интегральная удовлетворенность трудом»: «Моя деятельность», «Организация и руководство», «Мое развитие», «Рабочее время», «Защищенное рабочее место»; в свою очередь шкалы «Мои коллеги», «Мой начальник», «Мои условия труда», «Оплата моего труда» исключены из анализа с целью недопущения повторений).

Сравнение удовлетворенности трудом вольнонаемных работников с разным уровнем общей удовлетворенности трудом по анкете А. Майер (в адаптации В.А. Чикер) позволяет говорить о таких различиях:

1. Шкала «Организация и руководство»: вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом обладают меньшей степенью удовлетворенности профессиональной деятельностью в сравнении с вольнонаемными работниками со средним уровнем общей удовлетворенности

трудом.

2. Шкала «Мое развитие»: вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом обладают меньшей степенью удовлетворенности своим профессиональным развитием в сравнении с вольнонаемными работниками со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

3. По шкалам «Моя деятельность», «Рабочее время», «Защищенное рабочее место» результаты получились схожими.

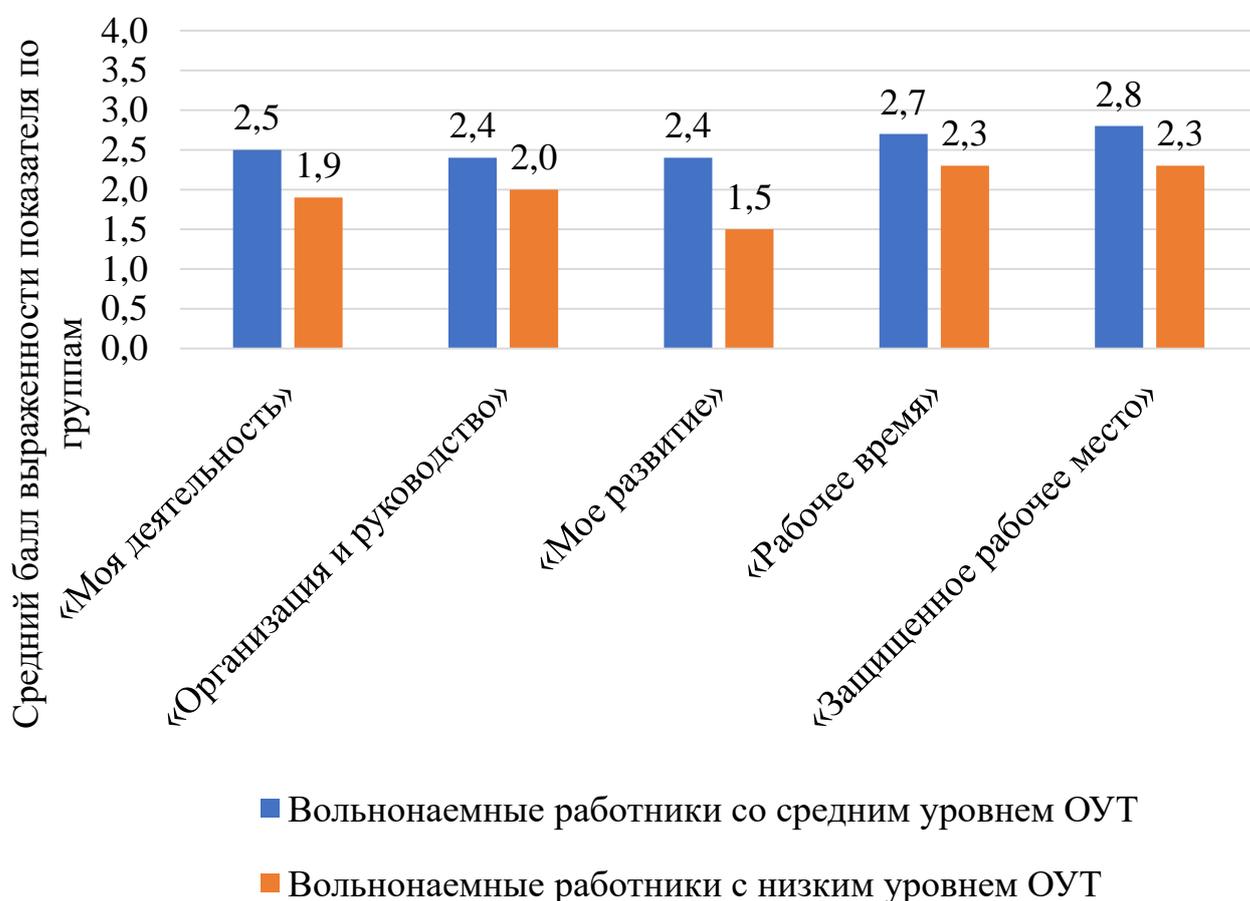


Рис. 2.10 Результаты диагностики удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности трудом (анкета А. Майер)

Выявленные различия были оценены с применением U-критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Результаты выявления различий между выраженностью показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности трудом

Критерий удовлетворенности	Результаты расчетов	Выводы
«Моя деятельность»	Uэмп = 23	Различия между выборками не достоверны
«Организация и руководство»	Uэмп = 36	Различия между выборками не достоверны
«Мое развитие»	Uэмп = 17	Различия между выборками достоверны ( $\leq 0,05$ ) В выборке вольнонаемных работников со средним уровнем развития ОУТ показатель имеет более высокое значение, чем в выборке вольнонаемных работников с низким уровнем развития ОУТ
«Рабочее время»	Uэмп = 29,5	Различия между выборками не достоверны
«Защищенное рабочее место».	Uэмп = 31	Различия между выборками не достоверны

Таким образом, выявлены достоверные различия между выраженностью такого парциального показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности по таким шкалам, как «мое развитие». Вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом в меньшей степени удовлетворены возможностями развития в профессии, чем вольнонаемные работники с высоким и средним уровнем общей

удовлетворенности трудом.

В целом проведенное исследование позволяет заключить, что существуют различия в выраженности ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности:

1. Выявлены достоверные различия между выраженностью ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности по таким шкалам, как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность».

Можно сделать следующий вывод: вольнонаемные работники вневедомственной охраны с низким уровнем удовлетворенности трудом испытывают меньший интерес к работе, в меньшей степени удовлетворены тем, какие возможности для развития, проявления себя предоставляет им их работа, как выстраиваются отношения в коллективе, как организованы условия труда, демонстрируют меньшую профессиональную ответственность, чем вольнонаемные работники вневедомственной охраны со средним уровнем удовлетворенности трудом.

2. Выявлены достоверные различия между выраженностью такого парциального показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности по таким шкалам, как «Мое развитие».

Вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом в меньшей степени удовлетворены возможностями развития в профессии, чем вольнонаемные работники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

В целом удалось выявить различия между выраженностью ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных

работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности и полностью подтвердить гипотезу исследования. Вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом имеют более низкую по показателям удовлетворенность трудом по шкалам интереса труда, удовлетворенности достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами, чем вольнонаемные сотрудники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

Низкая удовлетворенность труда, как показывает теоретический анализ литературы, негативно сказывается на результатах труда и процессе профессионального развития сотрудников, на их психофизическом состоянии, а потому необходимо проводить работу, направленную на ее повышение, учитывая особые условия труда вольнонаемных работников. Выявленные особенности удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников также должны учитываться при планировании мер и мероприятий, направленных на ее повышение.

### 2.3 Рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников

Проведенное исследование продемонстрировало, что вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом, с одной стороны, имеют более низкие показатели удовлетворенности трудом по таким показателям: «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность», «мое развитие», в сравнении с вольнонаемными работниками со средним уровнем общей удовлетворенности трудом. Рекомендуется особое внимание обратить на те факторы неудовлетворенности трудом, которые имеют наиболее низкий

уровень развития у вольнонаемных работников (демотиваторы).

Ниже представленные разработанные на основе полученных результатов рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников, которые учитывают результаты исследования и предназначены для руководителей.

1. Для улучшения показателя «интерес к работе» рекомендуется провести психологические занятия по проблеме ценностей и смыслов в профессиональной деятельности, которые бы включали их диагностику и последующее сближение с особенностями конкретного труда (важно, чтобы каждый сотрудник нашел свой труд привлекательным с позиции своих ценностей, установок, потребностей).

2. Для улучшения показателя «удовлетворенность достижениями в работе» рекомендуется внедрить в профессиональную деятельность систему поощрений за достижения в труде: они будут индивидуальными для каждой должности. Необходимо выделить достижимые критерии и показатели того, что сотрудник справился с той или иной задачей. С одной стороны, это будет мотивировать сотрудника к лучшему труду (включается механизм геймификации), с другой стороны, он будет видеть, что он достиг определенных результатов.

Также руководителю рекомендуется чаще хвалить, отмечать при всех достижениях в работе сотрудников.

3. Для улучшения показателя «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» рекомендуется проводить мероприятия, направленные на сплочение коллектива в организации: это может быть как целенаправленная психологическая работа с коллективами (например, психологические тренинги с сотрудниками), так и совместная, досуговая деятельность – например, выездные праздники, творческие мероприятия и т.д. Необходимость таких мероприятий обусловлена в том числе и результатами диагностики – вольнонаемные работники испытывают неудовлетворенность отношениями с коллегами.

В таблице 2.4 нами представлено содержание трех тренинговых занятий

для вольнонаемных работников, которые могут быть предложены и проведены в целях повышения сплоченности трудового коллектива.

Таблица 2.4

Пример тренинговых занятий по сплочению трудового коллектива, которые могут быть реализованы в работе с вольнонаемными работниками

Цель	Задачи	Упражнения	Продолжительность
1	2	3	4
«В каком коллективе я хочу жить»	<p>1. Развивать интерес сотрудников друг к другу</p> <p>2. Формировать мотивы к сплочению коллектива</p>	<p>1. Приветствие участников группы. Обозначение правил работы в группе, знакомство с темой тренинга.</p> <p>2. Упражнение «Ассоциации» (предложить участникам группы назвать свободные ассоциации со своим коллективом; в том числе упражнение можно провести и через анонимный сбор мнений-ассоциаций, что обеспечит более искренние ответы).</p> <p>По результатам упражнения составить общий психологический образ трудового коллектива, узнать у участников группы мнение о нем и обсудить, хочется ли жить в таком коллективе?)</p> <p>3. Упражнение «Интервью» (предложить участникам группы разбиться на пары, постараться в течение 5 минут узнать что-то новое, интересное о своем собеседнике, а потом представить его презентацию для всей аудитории; после выполнения упражнения</p>	90 минут

1	2	3	4
		<p>предложить участникам обсудить, какие необычные и привлекательные факты друг о друге они узнали).</p> <p>4. Обсуждение «Как нам стать более сплоченными? Нужно ли это?»</p> <p>5. Рефлексия, подведение итогов занятия.</p>	
«Дух нашего коллектива»	<p>1. Создать положительный настрой в группе.</p> <p>2. Обогащать опыт позитивного взаимодействия в коллективе.</p>	<p>1. Приветствие.</p> <p>2. Упражнение «Мы похожи тем, что ... » (участники группы выстраиваются в два круга – внутренний и внешний, по очереди называют сходства и отличия, передвигаются по кругу).</p> <p>3. Упражнение «Квадрат» (участники группы должны с закрытыми глазами построиться в квадрат)</p> <p>4. Упражнение «Дух нашего коллектива» (предложить участника группы нарисовать на листе ватмана любую фигуру, олицетворяющую коллектив. Каждый пишет ключевое слово, которое будет полезно для сплочения коллектива.</p> <p>5. Рефлексия, подведение итогов занятия.</p>	90 мин.
«Звезды нашего коллектива»	<p>1. Создать положительный настрой в группе.</p> <p>2. Обогащать опыт позитивного взаимодействия в коллективе.</p>	<p>1. Приветствие.</p> <p>2. Упражнение «Я рад тебя видеть» (участникам группы предлагается обратиться ко своему соседу с такими словами, объяснив причину, затем проводится обсуждение: Легко ли выполнять такое упражнения? Какие чувства оно вызвало?»).</p>	90 мин.

## Окончание таблицы 2.4

1	2	3	4
		<p>3. Упражнение «Передай эмоцию» (показать эмоцию другим, чтобы она была понятна).</p> <p>4. Упражнение «Коллаж» (участники группы, используя свои фотографии, вырезки из журналов, творческие принадлежности создают на ватмане коллаж с членами всего коллектива, отразив положительные особенности личности каждого).</p> <p>5. Рефлексия, подведение итогов занятия.</p>	

Для сплочения трудового коллектива важно вводить несложные традиции, в которые будут вовлечены все сотрудники. Определение содержания традиций должно учитывать особенности конкретного трудового коллектива, его пожелания, идеи, однако в качестве универсальных могут быть предложены такие традиции:

1. Празднование дней рождений коллег (например, в обеденное время): именинник приносит торт, остальные члены коллектива готовят поздравление и небольшой подарок.

2. Совместное проведение досуга – спортивное, культурное, волонтерское направление.

3. Введение традиций по интересам – например, «Книга месяца», «Фильм месяца» и др.: задается тема месяца, все члены коллектива решают задачу (читают книгу, смотрят фильм и др.), а затем обсуждают.

4. Для улучшения показателя «удовлетворенность условиями труда» рекомендуется провести оценку условий труда вольнонаемных работников, при

необходимости – спланировать и реализовать мероприятия, направленные на их улучшение.

Также рекомендуется провести совещание с вольнонаемными работниками (а также сделать их систематическими – например, проводить раз в месяц), чтобы узнать их мнение об их удовлетворенности условиями труда, производственными процессами, их идеи того, как можно их оптимизировать. С одной стороны, вольнонаемные работники почувствуют свою значимость, с другой стороны – руководитель может получить новый, свежий взгляд «изнутри процесса», который может помочь в оптимизации производственных процессов. Как пишет Т.Г. Шухтуева: «работодатели могут использовать эту обратную связь для внесения изменений, которые принесут пользу сотрудникам и улучшат общее впечатление от работы. Регулярная обратная связь и действия показывают сотрудникам, что их вклад ценится и ценится» [34, с. 125]. На таких собраниях работники могут высказать свое мнение по тем или иным проблемам трудового процесса, могут найти коллективное решение определенных задач, высказать свои личные переживания по поводу трудовых ситуаций, по тому, что в условиях труда их не устраивает, высказать предложения по их оптимизации.

Также в ходе исследования нами было выявлено, что вольнонаемные работники чувствуют усталость от монотонного, очень формализованного труда и неудовлетворенность от того, что не могут его разнообразить, используя свои методы работы, испытывают неудовлетворенность уровнем оплаты своего труда в соотношении с тем, какую работу они выполняют, испытывают неудовлетворенность возможностями карьерного роста.

В ответ на данную проблему можно спланировать и провести психологическое занятие с вольнонаемными работниками с разным общим уровнем труда на тему «Монотонная работа: психологические советы» (табл. 2.5).

Таблица 2.5

Содержание психологического занятия для вольнонаемных работников на тему «Психологические советы по борьбе с монотонным трудом»

Цель	Задачи	Упражнения	Продолжительность
Повысить удовлетворенность процессом труда	1. Познакомить сотрудников с особенностями оптимизации труда при монотонной работе	<p>1. Приветствие участников группы. Обозначение правил работы в группе, знакомство с темой занятия. Обсуждение «Считаете ли вы свой труд монотонным?».</p> <p>2. Информационный материал «Каковы особенности сенсорной и двигательной монотонии? Какие последствия она имеет для труда?»</p> <p>3. Рекомендации «Как снизить утомляемость от монотонной работы?» (познакомить сотрудников с разными рекомендациями, советами, отобрать те, которые подходят к условиям труда конкретных работников, а также находят отклик). Уместно подготовить, презентовать и раздать информационную памятку, чтобы сотрудники могли обратиться за информацией вне пределов занятия.</p> <p>4. Отработка психогимнастических упражнений.</p> <p>5. Рефлексия, подведение итогов занятия.</p>	90 мин.

В рамках рекомендаций можно познакомить вольнонаемных работников с такими способами борьбы с монотонной работой:

4.1. Метод «Помодоро» (блочный тайм-менеджмент): предлагается на каждые 25 минут работы давать себе 5 минут отдыха, что помогает мозгу

поддерживать концентрацию без перегрузки. Особенно результативна ситуация, когда работник тратит 5 минут отдыха, совмещая его с физической разминкой (таковая возможна даже в условиях кабинета – например, приседания у рабочего стола, упражнения для кистей рук), мини-прогулкой.

4.2. Чередование рутинных и творческих задач (при условии их наличия в труде вольнонаемного работника).

4.3. Ограничение рабочих задач временными рамками, в том числе геймификация рутины – например, сотрудник ставит себе «игровую» задачу оформить 10 документов за один рабочий час и за ее достижение награждает себя, к примеру, чаепитием.

4.4. Ротация операций, или смена монотонных трудовых действий (при наличии такой возможности в труде вольнонаемного работника).

4.5. Прием «Визуализация результата»: предлагается представить, какой вклад осуществленные трудовые действия привнесут в общее дело.

5. Для улучшения показателя «профессиональная ответственность» рекомендуется выстраивать более прочную обратную связь с сотрудниками, обеспечивать сотрудников информированность того, как будут использоваться итоги их работы, хвалить за хорошее исполнение трудовых обязанностей. Это поможет сотрудникам осознать личную важность участия в жизни организации, прочувствовать, что их труд признается руководством, а также повлечет за собой повышение эффективности исполнения трудовых обязанностей и работоспособности.

6. Для улучшения показателя «мое развитие» рекомендуется построить систему профессионального развития каждому вольнонаемному работнику в зависимости от тех возможностей, которыми располагает должность и сама организация. В рабочих специальностях возможно получение более высокого разряда, чему может и должна способствовать организация-работодатель.

Также в целом для повышения удовлетворенности трудом рекомендуется совершенствовать систему материальных и нематериальных методов стимулирования, насколько это возможно в условиях учреждения, в том числе

и в правовом поле: рекомендуется разработать и внедрить в действие локальные нормативные акты, которые связаны с моральным, материальным и нематериальным стимулированием сотрудников организации. При наличии такой возможности в конкретной организации рекомендуется выстроить связь между результативностью труда и уровнем заработной платы сотрудника. Также уделять внимание нематериальным мотивационным мероприятиям, используя такие инструменты, как похвала, награждение благодарственным письмом, помещение данных о сотруднике на доску почета и пр.

Работа по оптимизации удовлетворенности труда вольнонаемных работников, таким образом, является достаточно сложной задачей в связи со строгой регламентированностью их труда, однако введение определенных мер, психологических мероприятий все же возможна. Рекомендуется делать проведение подобных психологических мероприятий регулярным, однако не чрезмерно отвлекающим от профессиональной деятельности. Рекомендуется проводить психологические мероприятия 1-2 раза в месяц.

Учет всех представленных рекомендаций позволит, по моему мнению, повысить удовлетворенность трудом вольнонаемных работников.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Удовлетворенность трудом – это эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется, о своей роли в ней и т.д. Удовлетворенность трудом является желательной характеристикой, той, к которой должен стремиться руководитель организации. Неудовлетворенность трудом демонстрирует нарушения в социальном самочувствии персонала, может становиться причиной снижения продуктивности труда, а также текучести кадров.

В современной психологической науке изучают разнообразные факторы удовлетворенности трудом, проводят исследования на примере разных профессий. Так, удовлетворенность трудом во многом зависима от возрастных особенностей и потребностей работников, от должности, которую он занимает в учреждении. В настоящем исследовании внимание сосредоточено на вольнонаемных работниках. Анализ особенностей их труда позволяет предполагать, что в нем немало риск-факторов для формирования низкой удовлетворенности трудом. В частности, у вольнонаемных работников факторами риска для их удовлетворенности трудом выступают оплата труда (низкая заработная плата), карьера (ограничения в карьерном росте), непосредственно работа (высокие нагрузки).

В практическом исследовании были изучены особенности удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников в зависимости от уровня общей удовлетворенности трудом. Базой для проведения эмпирического исследования выступил Зиминский отдел вневедомственной охраны. В исследовании приняли участие вольнонаемные работники вневедомственной охраны в количестве 22 человек. Для изучения удовлетворенности трудом использовались две методики:

– методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин,

В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

– анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера (в адаптации В.А. Чикер).

Сравнение результатов изучения удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников с разными уровнями общей удовлетворенности трудом осуществлялось с помощью U-критерия Мана-Уитни.

Проведенное исследование показало, что существуют различия в выраженности ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности:

1. Выявлены достоверные различия между выраженностью ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности по таким шкалам, как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность». Сделан вывод о том, что вольнонаемные работники вневедомственной охраны с низким уровнем удовлетворенности трудом испытывают меньший интерес к работе, в меньшей степени удовлетворены тем, какие возможности для развития, проявления себя предоставляет им их работа, как выстраиваются отношения в коллективе, как организованы условия труда, демонстрируют меньшую профессиональную ответственность, чем вольнонаемные работники вневедомственной охраны со средним уровнем удовлетворенности трудом.

2. Выявлены достоверные различия между выраженностью такого парциального показателя удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности по таким шкалам, как «Мое развитие». Вольнонаемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом в меньшей степени удовлетворены возможностями развития в профессии, чем

вольнораемные работники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

В целом удалось выявить различия между выраженностью ряда парциальных показателей удовлетворенности трудом у вольнораемных работников вневедомственной охраны с разным уровнем общей удовлетворенности и полностью подтвердить гипотезу исследования. Вольнораемные работники с низким уровнем общей удовлетворенности трудом имеют более низкую по показателям удовлетворенность трудом по шкалам интереса труда, удовлетворенности достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами, чем вольнораемные работники со средним уровнем общей удовлетворенности трудом.

На основе полученных результатов разработаны рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у вольнораемных работников, которые предназначены для руководителей и психологов организации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев, А. А. Организация кадровой работы в органах внутренних дел / А. А. Алексеев, В. В. Гибов, О. Н. Миронкина и др. // Организация работы с личным составом органов внутренних дел / Санкт-Петербургский университет МВД России. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2018. – С. 6-153. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37305724> (дата обращения: 09.06.2025).

2. Аппакова, Д. И. Методы повышения удовлетворенности персонала работой в организации в современных условиях / Д. И. Аппакова // Стратегические приоритеты социально-экономического развития региона в условиях цифровой трансформации : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Уфа, 19–20 ноября 2020 года. – Уфа: ГАНУ «Институт стратегических исследований Республики Башкортостан», 2020. – С. 20-24. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46509435> (дата обращения: 13.06.2025).

3. Байдова, Н. В. Особенности трудовой адаптации в следственных изоляторах / Н. В. Байдова, А. В. Байдов // IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» : Сборник тезисов выступлений и докладов участников, к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России, в 10-ти томах, Рязань, 20-22 ноября 2019 года. Том 9. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. – С. 11-16. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41848427> (дата обращения: 07.06.2025).

4. Барыльник, Е. М. Удовлетворенность трудом в мотивационном комплексе / Е. М. Барыльник, М. И. Шнайдер // Наука и практика регионов. – 2020. – № 2(19). – С. 4-7. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43954748> (дата обращения: 08.06.2025).

5. Гаценко, Ю. В. Особенности использования методов нематериального

стимулирования персонала в организации / Ю. В. Гаценко, Л. Н. Захарова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 4-2. – С. 169-172. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-metodov-nematerialnogo-stimulirovaniya-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 08.06.2025).

6. Желтова, Т. Д. Удовлетворенность трудом: факторы и методы изучения / Т. Д. Желтова, П. Д. Московская // Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» (Тверь, 2018). – URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002700> (дата обращения: 11.06.2025).

7. Зауторова, Э. В. О специфике деятельности сотрудников органов внутренних дел / Э. В. Зауторова // Проблемы профессионального развития сотрудников ОВД : Сборник материалов Межведомственной конференции, Москва, 15 ноября 2018 года. – Москва: Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя, 2019. – С. 83-86. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37740579> (дата обращения: 08.06.2025).

8. Ильин, Б. В. Совершенствование системы мотивации труда вольнонаемного персонала в уголовно-исполнительной системе / Б. В. Ильин, В. В. Грищенко // Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. – 2009. – Т. 10, № 1. – С. 88а-89. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17007772> (дата обращения: 08.06.2025).

9. Исакова, М. А. Нематериальное стимулирование персонала: виды и методы / М. А. Исакова, Л. Л. Орехова // Проблемы и тенденции развития экономики и менеджмента : сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 14 ноября 2019 года. – Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2020. – С. 69-72. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43006098> (дата обращения: 13.06.2025).

10. Каншина, А. Н. Взаимосвязь удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью среди мужчин и женщин / А. Н. Каншина //

Инновационное развитие науки и образования : Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции, Пенза, 30 июня 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 215-219. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48823140> (дата обращения: 02.06.2025).

11. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Кафидов. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 208 с. – URL: [https://books.google.ru/books/about/Управление\\_человечес.html?id=ogCkjPasfSUC&redir\\_esc=y](https://books.google.ru/books/about/Управление_человечес.html?id=ogCkjPasfSUC&redir_esc=y) (дата обращения: 05.06.2025).

12. Киреева, М. В. Проблема позитивного мышления в отечественной и зарубежной психологии / М. В. Киреева, О. Н. Грибанова // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – № 4 (23). – С. 39. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22675635> (дата обращения: 04.06.2025).

13. Киссель, А. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / А. А. Киссель // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 78-88.

14. Кузнецова, П. В. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников подразделений вневедомственной охраны / П. В. Кузнецова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 3. – С. 63-67. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12987954> (дата обращения: 06.06.2025).

15. Луговик, С. В. Работник органов внутренних дел как субъект трудового права / С. В. Луговик // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. – 2007. – № 12. – С. 29-33. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=40873416> (дата обращения: 03.06.2025).

16. Лысова, Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом / Е. А. Лысова // Бюллетень науки и практики. – 2017. – № 12 (25). – С. 558-563. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30741351> (дата обращения: 03.06.2025).

17. Мазаник, Е. Н. Исчисление выслуги лет государственной службы сотрудниками органов внутренних дел / Е. Н. Мазаник, Г. Г. Рыхлицкий // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2016. – № 2. – С. 122-126. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36863118> (дата обращения: 11.06.2025).

18. Милнос, И. Ф. Совершенствование государственного регулирования трудовых отношений в органах внутренних дел / И. Ф. Милнос // Деятельность правоохранительных органов в современных условиях : сборник материалов XXIV международной научно-практической конференции, Иркутск, 06–07 июня 2019 года / Восточно-Сибирский институт МВД России. – Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019. – С. 305-308. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38050264> (дата обращения: 10.06.2025).

19. Наумова, Н. Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика / Н. Ф. Наумова. – Москва : Прогресс, 1970. – 190 с.

20. Пашкин, С. Б. Понятие удовлетворенности трудом в психологических исследованиях / С. Б. Пашкин, С. Ю. Гончарова // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 1(18). – С. 43-49. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48183548> (дата обращения: 08.06.2025).

21. Пачеко, Э. Э. Современные методы нематериального стимулирования персонала в организации / Э. Э. Пачеко // Бизнес и общество. – 2023. – № 2(38). – URL: [https://business-society.ru/publ/2023\\_god/2\\_38/sovremennye\\_metody\\_nematerialnogo\\_stimulirovani\\_ja\\_personala\\_v\\_organizacii/57-1-0-983](https://business-society.ru/publ/2023_god/2_38/sovremennye_metody_nematerialnogo_stimulirovani_ja_personala_v_organizacii/57-1-0-983) (дата обращения: 11.06.2025).

22. Продан, А. В. Повышение удовлетворенности трудом работников предприятия / А. В. Продан // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 330-333. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44265147> (дата обращения: 13.06.2025).

23. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для вузов / Е. Ю. Пряжникова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 520 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/533737> (дата обращения: 11.06.2025).

24. Психологический лексикон : словарь / под. ред. М. Ю. Кондратьева. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 176 с.

25. Рудалева, И. А. Факторы удовлетворенности трудом работников организации / И. А. Рудалева, И. А. Кабашева // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11-4. – С. 872-873. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22415869> (дата обращения: 01.06.2025).

26. Скрипниченко, Л. С. Управление удовлетворенностью трудом персонала / Л. С. Скрипниченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – Т. 9, № 5. – С. 33-37. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22415869> (дата обращения: 11.06.2025).

27. Спицина, Е. А. Правовое обеспечение формирования кадровых ресурсов в органах внутренних дел : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Е. А. Спицина. – Москва, 2003. – 27 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-udovletvorennostyu-trudom-personala> (дата обращения: 03.06.2025).

28. Степанов, А. Н. Методы повышения удовлетворённости трудом персонала / А. Н. Степанов // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 358-360. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44265155> (дата обращения: 13.06.2025).

29. Терелецкова, Е. В. Удовлетворенность трудом как метод снижения текучести персонала организации / Е. В. Терелецкова, Э. Р. Халитова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 1-2(95). – С. 116-119. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50281491> (дата обращения: 07.06.2025).

30. Усманова, С. Ф. Оплата труда в учреждении органов внутренних дел / С. Ф. Усманова // Международный академический вестник. – 2018. – № 2(22). – С. 121-123. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32742193> (дата обращения: 07.06.2025).

31. Факторы удовлетворенности трудом персонала современной производственной фармацевтической компании / Ж. С. Сафронова, А. А. Халимова, А. В. Коваленко и др. // Международный научно-исследовательский журнал. – 2023. – № 10 (136). – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54725392> (дата обращения: 07.06.2025).

32. Ферапонтова, М. В. Взаимосвязь позитивного мышления и удовлетворенности трудом у медицинских работников / М. В. Ферапонтова, А. Ф. Илларионова // Коллекция гуманитарных исследований. – 2022. – № 1(30). – С. 17-24. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48175155> (дата обращения: 09.06.2025).

33. Шукчус, Л. В. Психологическая удовлетворенность трудом как фактор успешности профессиональной деятельности лиц с разным уровнем притязаний / Л. В. Шукчус, Е. С. Федосюк // Оригинальные исследования. – 2022. – Т. 12, № 1. – С. 17-25. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48187458> (дата обращения: 09.06.2025).

34. Шухтуева, П. Г. Методы повышения удовлетворенности персонала работой в организации в современных условиях / П. Г. Шухтуева // Fundamental science and technology : Сборник научных статей по материалам XII Международной научно-практической конференции, Уфа, 14 апреля 2023 года. Том Часть 2. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр "Вестник науки"», 2023. – С. 120-129. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=52988356> (дата обращения: 15.06.2025).

35. Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : Диспозиционная концепция. / В. А. Ядов – Москва : ЦСПиМ, 2013. – 376 с. – URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/8j1z9e6zjk/97145776.pdf> (дата обращения: 09.06.2025).

36. Якушев, А. А. Управление удовлетворенностью трудом персонала организаций / А. А. Якушев, Д. С. Агиевич // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства : Сборник тезисов докладов

участников I Международной научно-практической конференции, Керчь, 14–17 мая 2020 года / Под общей редакцией Е.П. Масюткина. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2020. – С. 519-522. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42923063> (дата обращения: 02.06.2025).

37. Яндреева, В. В. Возрастные особенности удовлетворенности трудом / В. В. Яндреева // Академическая публицистика. – 2020. – № 3. – С. 258-261. – URL: <https://aeterna-ufa.ru/sbornik/AP-2020-03.pdf#page=259> (дата обращения: 02.06.2025).

38. Smith, P. C. The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes / P. C. Smith, L. M. Kendall, C. L. Hulin. – Chicago, Rand McNally, 1969.

## Результаты эмпирического исследования

Табл. 1, п.1

Результаты диагностики удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны (в процентах)

№ исп.	1	2	3	4	5	6	7	8	ОУТ
Группа 1: Вольнонаемные работники со средним уровнем ОУТ									
1	34%	75%	100%	84%	25%	25%	50%	50%	68%
2	17%	75%	67%	0%	50%	75%	25%	100%	50%
3	100%	50%	67%	50%	100%	25%	25%	50%	65%
4	100%	25%	34%	50%	75%	50%	75%	100%	65%
5	67%	75%	34%	17%	25%	100%	100%	50%	61%
6	34%	25%	100%	50%	0%	50%	100%	100%	57%
7	100%	75%	100%	50%	50%	50%	50%	50%	68%
8	67%	100%	67%	67%	50%	50%	75%	50%	68%
9	67%	25%	34%	100%	100%	0%	75%	0%	57%
10	67%	100%	67%	17%	50%	50%	100%	0%	61%
Группа 2: Вольнонаемные работники с низким уровнем ОУТ									
1	50%	25%	0%	17%	50%	50%	25%	0%	36%
2	50%	0%	34%	50%	50%	25%	0%	0%	40%
3	34%	25%	50%	17%	25%	0%	50%	0%	36%
4	0%	50%	17%	0%	25%	25%	50%	50%	36%
5	17%	50%	17%	67%	50%	75%	25%	0%	43%
6	0%	25%	50%	34%	0%	0%	50%	50%	33%
7	50%	50%	34%	50%	25%	25%	25%	50%	40%
8	34%	0%	34%	34%	50%	0%	50%	0%	46%

Результаты диагностики удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны (в сырых баллах)

№ исп.	1	2	3	4	5	6	7	8	ОУТ
Группа 1: Вольнонаемные работники со средним уровнем ОУТ									
1	2	3	6	5	1	1	2	1	19
2	1	3	4	0	2	3	1	2	14
3	6	2	4	3	4	1	1	1	18
4	6	1	2	3	3	2	3	2	18
5	4	3	2	1	1	4	4	1	17
6	2	1	6	3	0	2	4	2	16
7	6	3	6	3	2	2	2	1	19
8	4	4	4	4	2	2	3	1	19
9	4	1	2	6	4	0	3	0	16
10	4	4	4	1	2	2	4	0	17
Группа 2: Вольнонаемные работники с низким уровнем ОУТ									
1	3	1	0	1	2	2	1	0	10
2	3	0	2	3	2	1	0	0	11
3	2	1	3	1	1	0	2	0	10
4	0	2	1	3	1	1	2	1	10
5	1	2	1	4	2	3	1	0	12
6	0	1	3	2	0	0	2	1	9
7	3	2	2	0	1	1	1	1	11
8	2	0	2	2	2	0	2	0	10

Примечание:

- 1 - Интерес к работе;
- 2 - Удовлетворенность достижениями в работе;
- 3 - Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами;
- 4 - Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;
- 5 - Уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- 6 - Предпочтение выполняемой работы высокому заработку;
- 7 - Удовлетворенность условиями труда;
- 8 - Профессиональная ответственность.

## Продолжение приложения 1

Табл. 3, п.1

Результаты диагностики удовлетворенности трудом вольнонаемных работников вневедомственной охраны по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»

Критерий удовлетворенности трудом	Вольнонаемные работники со средним уровнем ОУТ			Вольнонаемные работники с низким уровнем ОУТ		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
1 - Интерес к работе	30%	40%	30%	0%	38%	62%
2 - Удовлетворенность достижениями в работе	20%	50%	30%	0%	38%	62%
3 - Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	30%	50%	20%	0%	38%	62%
4 - Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	20%	50%	30%	0%	38%	62%
5 - Уровень притязаний в профессиональной деятельности	20%	50%	30%	0%	50%	50%
6 - Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	10%	60%	30%	0%	25%	75%
7 - Удовлетворенность условиями труда	30%	50%	20%	0%	50%	50%
8 - Профессиональная ответственность	20%	50%	30%	0%	38%	62%

Результаты диагностики организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием (средние баллы, округленные до единицы)

№ исп.	«Мои коллеги»	«Мой начальник»	«Моя деятельность»	«Мои условия работы»	«Организация и руководство»	«Мое развитие»	«Оплата моего труда»	«Рабочее время»	«Защищенное рабочее место»
Группа 1: Вольнонаемные работники со средним уровнем ОУТ									
1	2	2	1	2	3	1	2	2	3
2	3	2	3	1	1	2	1	2	2
3	1	3	3	3	2	4	2	3	3
4	3	1	2	2	3	1	3	2	4
5	2	2	2	3	2	4	2	2	2
6	4	2	2	4	3	2	2	2	4
7	2	3	4	2	4	3	4	4	3
8	3	3	2	3	1	2	1	3	2
9	4	3	3	2	2	2	2	4	3
10	4	4	3	1	2	3	2	3	2
Ср. балл	2,8	2,5	2,5	2,3	2,4	2,4	2,1	2,7	2,8
Группа 2: Вольнонаемные работники с низким уровнем ОУТ									
1	2	2	2	2	2	1	2	3	1
2	1	2	3	1	3	2	3	1	4
3	2	2	2	2	1	1	2	2	3
4	2	3	1	3	4	1	2	4	3
5	3	3	2	3	3	2	1	3	2
6	2	1	2	2	2	1	1	2	2
7	1	3	1	1	2	2	3	2	1
8	3	1	2	2	1	1	1	1	3
Ср. балл	2,0	2,1	1,9	1,9	2,0	1,5	1,8	2,3	2,3

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления

Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студентки Малиновой Анастасии Вячеславовны группы 250-пу

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Удовлетворенность трудом вольнонаемных работников (на примере Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области»)»

(указать полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 62 страницах, содержит приложения на 4 страницах.

1. Актуальность и значимость темы определяются необходимостью изучения факторов и причин формирования удовлетворенности и неудовлетворенности трудом, понимание которых предоставляет возможности для построения развивающих и профилактических программ работы с персоналом организаций. Проблема удовлетворенности трудом рассмотрена на примере вольнонаемных работников – особой категории персонала, профессиональная деятельность которого создает особые риск-факторы для удовлетворенности трудом.

2. Логическая последовательность:

Исследование в выпускной квалификационной работе имеет логичную структуру, а его задачи решены последовательно. Каждый раздел работы логически связан с предыдущим.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений:

Каждый параграф, а также работа в целом имеет емкие и краткие выводы, соответствуют содержанию разделов и работы, содержат в себе предположения и предложения по разрешению выявленных проблем.

4. Полнота проработки литературных источников:

Для написания выпускной квалификационной работы А.В. Малинова проработала более 38 научных источников, в числе которых отмечаются и

фундаментальные исследования по проблеме, и современные научные публикации по теме.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков:

Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков на высоком уровне, соответствует требованиям вуза.

6. Положительные стороны работы:

Соблюден научный стиль при написании работы. Работа выполнена аналитично, в полном соответствии теме и логике исследования, а ее выводы и предложения практикоориентированы.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: высокий.

8. Недостатки работы: не обнаружены.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы:

Перечисленные компетенции сформированы на высоком уровне.

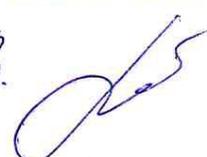
10. Выпускная квалификационная работа соответствует установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки « Хорошо ».  
(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Ростовцева Марина Викторовна профессор каф. психологии, доктор фил. наук, доцент  
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 2 » июля 2025 г.

  
(подпись руководителя)

с отзывом ознакомлена

Машкина А.В.  2.07.2025 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность(профиль) образовательной программы Психология управления

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студентки Малиновой Анастасии Вячеславовны группы 250-пу  
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Удовлетворенность трудом вольнонаемных работников (на примере Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области»)»

(указать полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 63 страницах, содержит приложения на 4 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы:

Работа А.В. Малиновой посвящена теоретическому осмыслению и эмпирическому изучению удовлетворенности трудом вольнонаемных работников – особой категории персонала. Новизна исследования определяется практически полным отсутствием теоретико-эмпирических исследований по проблеме психологии труда вольнонаемных работников. Выявление частных особенностей удовлетворенности трудом у вольнонаемных работников открывает возможности для составления адресных рекомендаций по ее повышению, что составляет практическую значимость исследования.

2. Логическая последовательность:

Методологический аппарат исследования (формулировка цели, задач, объекта, предмета, гипотезы исследования) определены корректно. Все его структурные компоненты и положения взаимообусловлены, не противоречат друг другу. Структура теоретического и практического исследования соответствует логике и последовательности психологического исследования.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений:

Результаты теоретического анализа представлены структурировано, системно, позволяют получить общетеоретические представления о проблеме исследования. Выводы эмпирического исследования и, разработанные на их основе, предложения конкретны и аргументированы.

4. Полнота проработки литературных источников:

При работе над выпускной квалификационной работой А.В. Малинова использовала не менее 38 источников литературы, среди которых отмечаются и фундаментальные исследования, и современные публикации научного характера.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков:

Текст выпускной квалификационной работы, наглядные материалы и приложения оформлены в соответствии с правилами вуза.

6. Положительные стороны работы:

Выпускная квалификационная работа А.В. Малиновой представляет собой актуальное и законченное экспериментальное психологическое исследование. Все сделанные выводы и предложения корректны, практикоориентированы, что позволяет считать работу ценной для современной психологической науки и практики.

7. Недостатки работы: не выявлены.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы:

Перечисленные компетенции сформированы на высоком уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику:

В практике управления персоналом могут быть использованы рекомендации по повышению удовлетворенности трудом, разработанные с учетом сниженных показателей конкретных, парциальных шкал удовлетворенности трудом.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки « отлично », а ее автор заслуживает (оценка прописью)  
присвоения квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы Сметанцев Г.К.  
ОРИС МО МВД России „Землинский“  
Ксении Евгеньевна Гужик  
(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« 30 » июля 2025 г.

  
(подпись рецензента)

с рецензией ознакомила  
Машнова А.В.  
2.07.2025



Обработан файл: Малинова А.В. ВКР\_250-пудосх.

Год публикации: 2025.

Оценка оригинальности документа - 93.05%

Просмотр заимствований в документе

Малинова А.В. 

2.07.2025z

Предприятие

Зиминский отдел вневедомственной  
охраны – филиал Федерального  
государственного казенного учреждения  
«Управление вневедомственной охраны  
войск национальной гвардии Российской  
Федерации по Иркутской области

Юридический адрес: 665390, Иркутская  
область, г. Зима, ул. Клименко, д. 47.

### АКТ ВНЕДРЕНИЯ

Результаты выпускной квалификационной работы Малиновой Анастасии Вячеславовны, студента группы 250-пу по теме «Удовлетворенности трудом вольнонаемных работников (на примере Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области»)» внедрены в деятельность организации. Материалы будут использованы психологом в рамках психологических занятий с вольнонаемными работниками, направленными на повышение удовлетворенности трудом.

*Налимова Светлана Владимировна*  
*командир подразделения*  
*В.В. Вудяков*

« 26 » *мая*

20 *23*

должность, Ф.И.О., подпись руководителя



Предприятие

Зиминский отдел вневедомственной охраны – филиал Федерального государственного казенного учреждения «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по Иркутской области

Юридический адрес: 665390, Иркутская область, г. Зима, ул. Клименко, д. 47.

Ректору АНО ВО СИБУП

В.Ф. Забуге

ЗАЯВКА

Организация просит направить студентку Малинову Анастасию Вячеславовну, группы 250-пу для проведения исследования на тему «Удовлетворенности трудом вольнонаемных работников (на примере Зиминского отдела вневедомственной охраны – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Иркутской области»)».

«17» марта

2017



*Наталья Сергеевна*  
*Малинова*  
*М.В. Забуге*  
должность, Ф.И.О., подпись руководителя

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Машкина Анастасия Вячеславовна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 250-14 факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

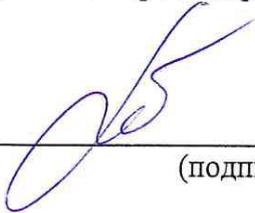
Удовлетворенность трудом коллективных работников  
(на примере жилищного отдела Введенской районной администрации Иркутской области)

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

  
(подпись)