

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>
World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2022, №2, Том 13 / 2022, No 2, Vol 13 <https://sfk-mn.ru/issue-2-2022.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK222.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Карпикова, И. С. Удовлетворенность трудом в системе трудовых процессов: особенности проявления в сфере образования / И. С. Карпикова, В. В. Артамонова // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2022. — Т. 13. — № 2. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK222.pdf>

For citation:

Karpikova I.S., Artamonova V.V. Job satisfaction in the system of labor processes: features of manifestation in the field of education. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, 2(13): 40SCSK222. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK222.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Карпикова Ирина Серафимовна

ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Иркутск, Россия
Доцент кафедры «Социологии и психологии»

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: ikarpikova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8313-9646>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=499660

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56809363000>

Артамонова Виктория Владимировна

ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Иркутск, Россия
Старший преподаватель кафедры «Социологии и психологии»

E-mail: viktoria.v.artamonova@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5695-3199>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1030802

Удовлетворенность трудом в системе трудовых процессов: особенности проявления в сфере образования

Аннотация. В статье приводятся результаты социологического исследования уровня и факторов удовлетворенности трудом сотрудников сферы образования во взаимосвязи с ключевыми характеристиками их трудовой деятельности: трудовой мотивацией, трудовой активностью, вовлеченностью в трудовой процесс. В онлайн-анкетировании, проведенном в конце 2020 — начале 2021 гг., приняло участие 400 сотрудников организаций общего, профессионального и дополнительного образования из 66 субъектов РФ. Необходимость и актуальность проведенного исследования обусловлена специфичностью содержания и условий труда, квалификационных характеристик персонала в образовательных учреждениях, соответственно, исследование факторов трудовой активности, удовлетворенности трудом и трудовой мотивацией сотрудников сферы образования необходимо с целью формирования эффективных практик управления персоналом в изучаемой сфере.

В ходе исследования выявлен достаточно высокий общий уровень удовлетворенности трудом сотрудников сферы образования, которому соответствует высокий уровень трудовой активности и вовлеченности в трудовой процесс. Анализ факторов удовлетворенности трудом позволил оценить влияние факторов внешней и внутренней мотивации. К внешним факторам относят доход, условия труда, перспективы карьерного роста, к внутренним — чувство значимости, интерес к работе, призвание. Доказан постулат о незначительном влиянии в сфере образования размера доходов сотрудников на уровень их удовлетворенности трудом, трудовой активности, вовлеченности в трудовой процесс и самоотдачи. Статистически достоверно

выявленная слабая взаимосвязь между указанными характеристиками означает, что помимо достойной оплаты труда сотрудникам важны в совокупности и иные, как внешние, так и внутренние факторы, а их мотивация опирается на разнообразные трудовые ценности.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; факторы удовлетворенности трудом; трудовая мотивация; внутренняя мотивация; внешняя мотивация; вовлеченность в трудовой процесс; персонал сферы образования

Введение

Ключевым фактором устойчивости поведения сотрудников является их мотивация и удовлетворенность трудовой деятельностью. Удовлетворенность трудом является одним из важнейших критериев организационного поведения сотрудников с точки зрения его эффективности [1]. Наблюдается следующая закономерность: чем ниже степень удовлетворенности трудом, тем менее эффективно поведение сотрудника в организации [2].

Сфера профессиональной деятельности является одним из основополагающих факторов, определяющих характеристики и особенности трудового поведения сотрудников в самых различных аспектах. Сказанное в полной мере относится к сфере образования. С одной стороны, деятельность сотрудников образовательных организаций и достигнутые ими результаты напрямую зависят от их удовлетворенности трудом и мотивации, что представляет собой общую закономерность. С другой стороны, отметим, что квалификационные характеристики персонала, содержание и условия труда в образовательных учреждениях весьма специфичны по сравнению с другими областями профессиональной деятельности, что накладывает свои особенности на управление человеческими ресурсами в сфере образования [3–6]. Соответственно, исследование факторов трудовой активности, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации сотрудников сферы образования необходимо с целью формирования эффективных практик управления персоналом в образовательных учреждениях. Отметим, что актуальность подобных исследований возрастает в ситуации перманентного реформирования сферы образования, поскольку трудовое поведение сотрудников формирует основу для успешности либо неуспешности проводимых преобразований [7].

Цель работы — оценка уровня и факторов удовлетворенности трудовой деятельностью во взаимосвязи с ключевыми характеристиками трудовой деятельности (трудовой мотивацией, трудовой активностью, вовлеченностью в трудовой процесс), а также выявление особенностей удовлетворенностью трудом, характерных для сотрудников сферы образования.

Методы

С целью исследования особенностей удовлетворенности трудом сотрудников организаций сферы образования авторами проведено социологическое исследование с помощью количественного подхода методом опроса в форме анкетирования. В ходе исследования были рассмотрены следующие характеристики трудового процесса в организациях: общий уровень удовлетворенности трудом; уровень трудовой активности, вовлеченности работников в трудовой процесс и их самоотдачи; факторы, воздействующие на мотивацию и вовлеченность в трудовой процесс.

Всего в анкетировании приняло участие 400 человек — сотрудники государственных организаций общего, профессионального и дополнительного образования. Тип выборки — целевая, способ формирования выборки — метод типичных представителей. Опрос проводился в форме онлайн-анкетирования, сбор данных осуществлялся с помощью веб-сервиса для

создания опросов «Google Формы». Необходимые респонденты определялись с помощью соответствующих вопросов-фильтров.

Качество заполнения анкет осуществлялось проверкой следующих параметров:

- времени заполнения анкеты (в исследовании не участвовали анкеты с коротким временем заполнения);
- качества заполнения табличных вопросов (так называемый стрейтлайнинг), когда респондент не вчитывается в вопрос, отвечает на вопросы быстро, часто выбирая один и тот же ответ по горизонтали или вертикали, стараясь скорее перейти к следующему вопросу;
- качества ответов на открытые вопросы (проверка на смысловую адекватность, соответствие вопроса и ответа);
- количества в анкете вариантов ответов «затрудняюсь ответить».

Технология онлайн-анкетирования позволяет расширять географию исследований. В опросе, проведенном в конце 2020 — начале 2021 гг., приняли участие жители 66 субъектов РФ. Образовательные организации были представлены учреждениями высшего, среднего профессионального, среднего общего, дополнительного образования — всего 91 учреждение. Говоря о социально-демографических характеристиках респондентов отметим, что среди опрошенных доля женщин составила 77,7 %; респондентов, имеющих высшее образование — 83,7 % [8]. Указанные характеристики типичны для сферы образования, что является еще одним подтверждением репрезентативности выборочной совокупности и достоверности полученных данных.

Результаты

Один из основополагающих вопросов, изучаемых в рамках настоящего социологического исследования, был связан с удовлетворенностью трудовой деятельностью как составляющей эффективного организационного поведения. Подавляющее большинство опрошенных (79,7 %) выразило в целом удовлетворенность своей работой, при этом 19,0 % респондентов выбрали вариант ответа на вопрос об удовлетворенности трудом «да, полностью», а еще 60,7 % ответили «скорее да, чем нет».

В бизнес-сообществе широко распространена точка зрения, согласно которой удовлетворенность трудовой деятельностью зависит от уровня оплаты труда, то есть действует следующая закономерность: чем выше доход, тем выше уровень удовлетворенности трудом. Исходя из данного постулата, можно предположить, что получившиеся количественные данные связаны с уровнем заработной платы в отрасли. Действительно, наибольший уровень удовлетворенности в разрезе ежемесячного совокупного дохода сотрудники организаций сферы образования выражают при уровне дохода от 50 001 руб. — в данной группе респондентов количество удовлетворенных трудом было максимально и составило 95,2 %.

Однако при анализе взаимосвязи между уровнем заработной платы сотрудников и их удовлетворенностью трудом проявилась неоднозначность действия фактора материального денежного стимулирования: материальный фактор не всегда является ведущим при воздействии на общую удовлетворенность трудом. С помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена нами была выявлена статистически достоверная отрицательная корреляционная связь между удовлетворенностью трудом и личным совокупным доходом респондентов в месяц: то есть, чем выше уровень заработной платы сотрудника, тем ниже его уровень удовлетворенности трудом ($r = -0,171$, $p = 0,003^{**}$).

На практике часто встречается тенденция: высокому доходу сотрудника сопутствует более высокая занятость, более высокий уровень ответственности, которые в совокупности приводят к недостатку свободного времени и, как следствие, снижению общего уровня удовлетворенности трудовой деятельностью. Авторы исследования Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ «Высшая школа экономики», посвященного трудовым ценностям, Д. Стребков и А. Шевчук подтверждают эту точку зрения и отмечают, что «данная формула действует только для тех, у кого отсутствуют или слабо выражены внутренние трудовые ценности. Если же они максимальны, низкий заработок не сильно расстраивает работника, а высокий — не делает его более счастливым. У людей с низким уровнем дохода стремление иметь интересную работу, соответствующую их способностям и дающую возможность развиваться, в какой-то степени компенсирует текущие материальные трудности и позволяет им быть в большей степени удовлетворенными и работой, и жизнью в целом»¹.

Для определения факторов удовлетворенности и неудовлетворенности трудом респондентам предлагалось дополнить два открытых вопроса: «Мне нравится работать в моей организации, потому что...» и «Мне не нравится работать в моей организации, потому что...». Сгруппированные и ранжированные ответы респондентов на основе факторов удовлетворенности и неудовлетворенности представлены в таблице 1. Одни и те же факторы могут формировать у сотрудников как удовлетворенность, так и неудовлетворенность трудовой деятельностью.

Таблица 1

**Факторный анализ причин удовлетворенности
и неудовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников сферы образования**

«Мне нравится работать в моей организации, потому что...»	%	«Мне не нравится работать в моей организации, потому что...»	%
Коллектив	37,6	Доход	35,7
Условия труда	25,9	Все нравится	19,9
Работа с людьми	25,2	Бюрократия	12,7
Призвание	16,7	Условия труда	10,0
Интерес	13,2	Руководство, администрация	8,9
Развитие, перспективы	10,1	Организация рабочего процесса	6,5
Чувство значимости	7,4	Материально-техническая база	4,1
Руководство, администрация	5,4	Коллектив	3,5
Статус организации	4,3	Развитие, перспективы	3,4
Доход	1,9	Контингент обучающихся	2,4

Разработано авторами на основе эмпирических данных

Доминирующими факторами удовлетворенности трудом персонала организаций сферы образования являются социально-психологические. Так, 37,6 % опрошенных отметили такой фактор, как «коллектив» организации: «очень хороший коллектив», «у нас отличный руководитель, и замечательный коллектив», «легкая коллективная атмосфера». Данные высказывания отражают значимость эмоционального отношения сотрудников к своей работе. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе повышает эффективность совместной работы. В свою очередь, неблагоприятный климат может стать причиной высокой текучести кадров, повышения уровня конфликтности, снижения эффективности труда и в целом снижения мотивации сотрудников и уровня их вовлеченности в рабочий процесс.

¹ Трудовые ценности влияют на личное благополучие. — URL: <https://iq.hse.ru/news/181530708.html> (дата обращения: 30.04.2022).

Не менее важным социально-психологическим фактором для сотрудников сферы образования является возможность непосредственно взаимодействовать с другими людьми (25,2 %): *«живая работа с людьми», «дети несут позитив и не дают скучать», «много молодежи», «работа со студентами приносит положительные эмоции и удовлетворение», «нравится работать с подростками — узнавать от них новое и делиться с ним своим опытом».*

Действительно, профессии типа «человек — человек» характеризуют людей, выбравших их, как гуманных, сочувствующих и сопереживающих, эмоционально устойчивых, готовых работать с самоотдачей, для которых их профессиональная принадлежность значима (*«возможность давать знания и приобретать самой», «делаю нужное и важное дело», «есть желание делиться профессиональным опытом», «я занимаюсь интересной мне деятельностью и приношу пользу обществу»*). Это подтверждают и данные, согласно которым 16,7 % опрошенных считают свою работу призванием: *«это моя стихия», «потому что я люблю то, чем занимаюсь, работа с детьми вдохновляет меня на бесконечную самореализацию», «это мое призвание», «это мой второй дом», «это моя любимая работа».*

Такие факторы, как «интерес», «развитие, перспективы», «статус организации» в системе общей иерархии ценностей вызывают меньшую удовлетворенность. 19,9 % респондентов отметили, что их все устраивает в текущей деятельности организации (*«замечаний нет», «меня все устраивает», «нет причин для негатива»*), однако можно выделить два существенных недостатка в работе учреждений сферы образования, на которые указали респонденты.

Во-первых, уровень дохода, который, по мнению опрошенных, является достаточно низким (35,7 %). Сотрудники сферы образования наделяют его такой характеристикой, как «низкий»: *«зарботная плата значительно ниже зарботной платы в коммерции», «зарботная плата обесценивает выполнение сложной работы», «зарплата крайне низкая и приходится постоянно искать подработки», «зарплата оставляет желать лучшего», «маленькая зарботная плата».*

Указывая на низкий уровень оплаты труда, опрошенные соизмеряли его с объемом работы, которую им приходится выполнять (*«небольшая зарплата, большие требования», «уровень дохода не соответствует потраченному времени»*). Профессии типа «человек — человек» являются эмоционально-затратными. Опрошенные отмечали, что их оплата труда не соответствует их эмоциональным затратам, тем самым сотрудники не видят связи между качеством своей работы и количеством заработанных денег: *«низкая оплата труда, не хватает средств. Дети сложные, родители еще сложнее в плане адекватности восприятия. Много гиперактивных детей и детей с ОВЗ, что оставляет мало возможностей для работы с «обычными» детьми», «много стресса, нет времени на себя», «все время на нервах».* Несоответствие зарботной платы затраченным интеллектуальным и эмоциональным усилиям неизбежно ведет к снижению трудовой мотивации, формирует профессиональный пессимизм [9; 10].

Во-вторых, опрошенные обозначили такую проблему, как бюрократия (12,7 %), связанную с возрастанием объемов документооборота, несмотря на внедрение электронных форм работы (*«бывает непонятная рутинная работа с документами, которая, возможно, никому не нужна, но ее надо делать», «бюрократия задавила», «маленькая зарплата и много документации», «много бумажной волокиты»*).

Также стоит отметить, что фактор «условия труда» может как положительно влиять на удовлетворенность трудом (25,9 %), так и негативно (10,0 %). Среди положительных аспектов респондентами были отмечены такие составляющие, как:

- возможность работать неполный рабочий день («гибкий график работы, «мне нравится график работы, есть много свободного времени либо до работы, либо после», «удобный график работы»);
- длительный отпуск («есть двухмесячный отпуск», «отпуск летом»);
- наличие социального пакета («социальная защищенность», «оформление по ТК», «это бюджетная организация, где соблюдаются все нормы трудового законодательства»);
- стабильность («в тепле, в чистоте и сыт», «есть уверенность в будущем», «стабильно платят», «несмотря на коронавирус, у меня есть зарплата»).

Однако несмотря на положительные аспекты данного фактора, респондентами также были отмечены недостатки: большая нагрузка («большая нагрузка при небольшой заработной плате», «большие требования», «огромный объем работы», «отнимает много времени и сил», «государство нас ни во что не ставит», «приходится работать за несколько человек») и, как следствие, неудовлетворенность графиком работы («бывает ненормированный рабочий день», «график работы плавающий», «график тяжелый»).

Таким образом, в сфере образования можно наблюдать дисбаланс между внутренней и внешней мотивацией сотрудников: при реализации внутренних мотивов, связанных с интересом к содержанию и процессу труда, внешняя мотивация практически отсутствует. Если нарушена система внешней мотивации и материальное вознаграждение не соответствует вложенным усилиям, то постепенно происходит снижение общей удовлетворенности трудом.

Для определения взаимосвязи между факторами удовлетворенности и неудовлетворенности и соответствующими им мотивами трудовой деятельности была применена методика измерения мотивационного значения отдельных элементов трудовой ситуации, разработанная Т.Г. Озерниковой в ходе эмпирического исследования отношения к труду как системообразующему признаку системы трудовой мотивации (табл. 2) [11].

Таблица 2

**Мотивационное значение факторов
удовлетворенности и неудовлетворенности трудовой деятельностью**

Мотив труда	Фактор удовлетворенности / неудовлетворенности	«Мне нравится работать в моей организации, потому что...», в %	«Мне не нравится работать в моей организации, потому что...», в %
Самоуважение, ощущение значимости работы для общества	Фактор «Чувство значимости»	7,4	—
Развитие и самореализация, статус и престиж	Фактор «Развитие, перспективы»	10,1	3,4
Интерес к работе, творчество	Факторы «Интерес к работе», «Призвание», «Работа с людьми», «Контингент обучающихся»	55,1	2,4
Материальное благополучие	Фактор «Доход»	1,9	35,7
Благоприятные условия труда	Факторы «Условия труда», «Коллектив», «Руководство, администрация», «Организация рабочего процесса», «Бюрократия», «Материально-техническая база»	68,9	45,7
Стремление к безопасности	Факторы «Статус организации»	4,3	—

Разработано авторами на основе эмпирических данных

На основе данных таблицы 2, можно сделать выводы о том, какого рода мотивы трудовой деятельности в наилучшей степени учтены, а какие из мотивирующих факторов пока не нашли должной поддержки.

В образовательных организациях, по мнению опрошенных, доминирующее место занимает мотив труда «благоприятные условия труда» (68,9 %). Второе место занимает мотив «интерес к работе, творчество» (55,1 %). Данный мотив в сфере образования зависит не столько от работы в конкретной организации, сколько от внутренних мотивов сотрудников, связанных с призванием и желанием работать с людьми. Третье место занимает мотив «развитие и самореализация, статус и престиж» (10,1 %). Данный мотив представляет фактор удовлетворенности трудом «развитие, перспективы». Стоит отметить, что мотив «материальное благополучие» занимает у сотрудников сферы образования нижние позиции: только 1,9 % опрошенных отметили данный мотив как причину, по которой им нравится работать в организации.

Среди мотивов, по которым сотрудникам не нравится работать в сфере образования, лидирующими были отмечены «благоприятные/неблагоприятные условия труда» и «материальное благополучие». Для подавляющей части респондентов данные мотивы, как показало исследование, не сформированы и могут выступать факторами антимотивации при оценке удовлетворенности трудовой деятельностью. При оценке первого мотива сотрудники образовательных организаций выделяют такие факторы неудовлетворенности, как «бюрократия» и «материально-техническая база». Негативную окраску мотив «материальное благополучие» приобретает в контексте недостаточно высокой оплаты труда, несоизмеримой с трудовой нагрузкой. Для сферы образования данный фактор будет относиться к неудовлетворительным, если оплата труда оценивается сотрудниками как недостаточная для удовлетворения потребностей.

С целью оценки взаимосвязи удовлетворенности трудом с другими ключевыми характеристиками трудовой деятельности респондентам было предложено с помощью линейной шкалы оценить уровень их удовлетворенности трудом, уровень трудовой активности, вовлеченности в трудовой процесс и самоотдачи (рис. 1).

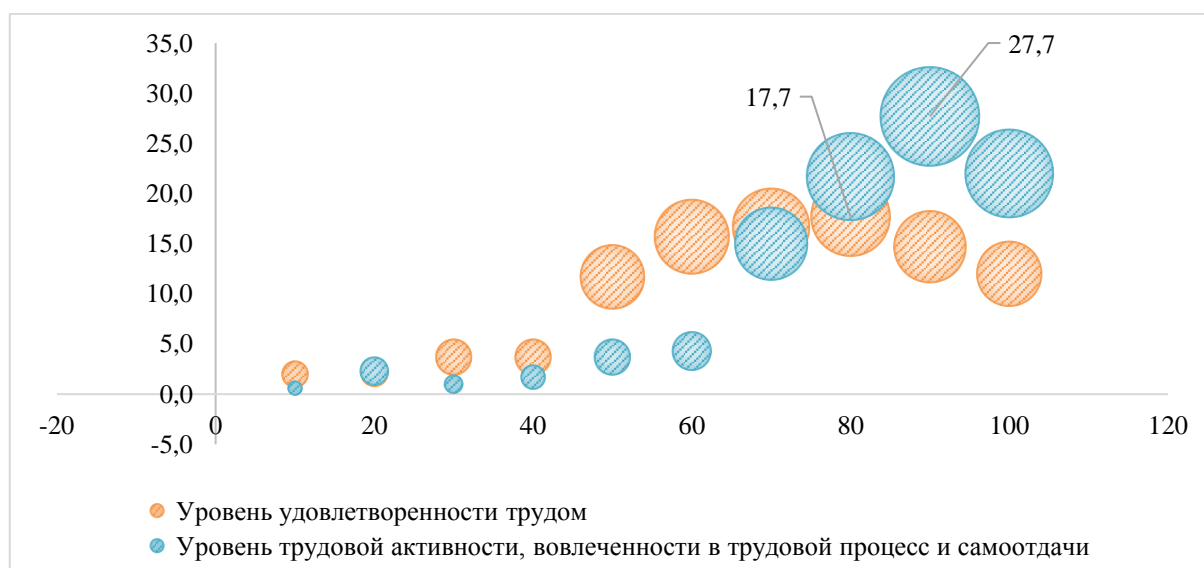


Рисунок 1. Распределение ответов респондентов на вопросы «Отметьте с помощью линейной шкалы уровень Вашей удовлетворенности трудом» и «Оцените с помощью линейной шкалы уровень Вашей трудовой активности, вовлеченности в трудовой процесс и самоотдачи», в % к общему числу респондентов (составлено авторами на основе эмпирических данных)

Для визуализации полученных данных нами была построена пузырьковая диаграмма (пер. Bubble Chart), наглядно отображающая результаты сравнения полученных данных, а также взаимосвязь между их количественными значениями. Размер каждого пузырька пропорционален процентному соотношению респондентов, выбравших определенный вариант ответа. По шкале X представлены варианты ответов по линейной шкале, по шкале Y — процентное соотношение респондентов.

Как видно из диаграммы, наибольшее скопление пузырьков по их максимальным величинам соответствует уровню удовлетворенности трудом — 80 % и уровню трудовой активности, вовлеченности в трудовой процесс и самоотдачи — 90 %. Данные показатели свидетельствуют о том, что сотрудники в высокой степени вовлечены в трудовой процесс, однако существуют факторы, снижающие общий уровень их удовлетворенности трудовой деятельностью. Так анализ таблиц сопряженности изучаемых показателей отразил тот факт, что сотрудники, не удовлетворенные работой, в среднем оценили уровень своей вовлеченности в трудовой процесс на 50 %, а полностью удовлетворенные — на 100 %.

Данные количественные показатели подтверждает выявленная в ходе исследования высокая положительная корреляционная связь ($r = 0,562$, $p = 0,000^{***}$), свидетельствующая о том, что при увеличении уровня удовлетворенности трудом соответственно повышается уровень трудовой активности, вовлеченности в трудовой процесс и самоотдачи, а также наблюдается обратная зависимость.

Обсуждение

Выявленный в ходе исследования достаточно высокий общий уровень удовлетворенности трудом сотрудников сферы образования, следствием которого становится высокий уровень трудовой активности и вовлеченности в трудовой процесс, является одной из важнейших позитивных характеристик персонала образовательных учреждений. В то же время поддержание достигнутого уровня требует определения факторов, в наибольшей и наименьшей степени воздействующих на удовлетворенность трудовой деятельностью.

К факторам, влияющим на формирование удовлетворенности трудом, можно отнести как аспекты труда, соответствующие внешней мотивации (доход, развитие, перспективы, условия труда), так и отражающие внутреннюю мотивацию (чувство значимости, интерес, призвание). В сфере управления трудом и персоналом роль внешних факторов в повышении удовлетворенности трудом нередко преувеличивается, что в итоге приводит к ошибочной стратегии применения в качестве поощрений для сотрудников преимущественно материального стимулирования в различных формах, рассматривая его в качестве наиболее эффективного традиционного метода обеспечения трудовой мотивации и повышения удовлетворенности трудом. Недостаток материальных возможностей рассматривается организациями как важнейший ограничивающий фактор в сфере мотивации труда, что в значительной мере характеризует деятельность образовательных организаций.

Однако результаты исследования показали, что особенностью сферы образования является незначительное влияние размера доходов сотрудников на уровень их удовлетворенности трудом, трудовой активности, вовлеченности в трудовой процесс и самоотдачи. Слабая взаимосвязь означает, что помимо достойной оплаты труда сотрудникам важны в совокупности и иные, как внешние, так и внутренние факторы. Отсутствие в результатах исследования статистически достоверной взаимосвязи свидетельствует о том, что уровень заработной платы прямо не влияет на вовлеченность и удовлетворенность трудом сотрудников организаций сферы образования, а их мотивация опирается на дополнительные трудовые ценности [12].

Таким образом, поддержание высокого уровня удовлетворенности трудом сотрудников в сфере образования требует рассмотрения всей совокупности факторов внешней и внутренней мотивации, при этом специфика образовательных организаций предусматривает необходимость уделить особое внимание изучению и задействованию аспектов трудовой деятельности, соответствующих внутренней мотивации. Подобный комплексный подход будет способствовать минимизации влияния негативных аспектов организации трудового процесса на общий уровень удовлетворенности трудовой деятельностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демидова Е.В. Модель взаимосвязи мотивационной системы личности и организационной культуры / Е.В. Демидова // *Baikal Research Journal*. — 2021. — Т. 12, № 2. — URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=24546> (дата обращения: 30.03.2022).
2. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Х. Джеймс. — Пер. с англ. — Москва: Питер, 2004. — 636 с.
3. Масалова Ю.А. Качество человеческих ресурсов как объект управления в системе высшего образования / Ю.А. Масалова // *Известия Иркутской государственной экономической академии*. — 2016. — Т. 26, № 1. — С. 107–114.
4. Нагуслаев Н.Т. Построение системы ключевых показателей KPI на примере работы преподавателя / Н.Т. Нагуслаев // *Global and regional research*. — 2020. — Т. 2, № 2. — С. 311–314. — URL: <http://grr-bgu.ru/reader/article.aspx?id=23831> (дата обращения: 30.03.2022).
5. Лабутина И.С. К вопросу о развитии ответственности и повышении трудовой мотивации педагогов / И.С. Лабутина // *Академия профессионального образования*. — 2016. — № 9. — С. 57–61.
6. Слинков А.М. Статус, мотивация и удовлетворенность преподавателя высшей школы: размышления по результатам исследования / А.М. Слинков, О.К. Слинкова, Т.Б. Климова // *Научный результат. Педагогика и психология образования*. — 2020. — Т. 6, № 3. — С. 3–13.
7. Красинская Л.Ф. Трудовая мотивация преподавателей в условиях оптимизации системы высшего образования: результаты исследования / Л.Ф. Красинская // *Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук*. — 2017. — Т. 11, № 8. — С. 112–114.
8. Карпикова И.С. Возможности геймификации в сфере трудовой мотивации сотрудников / И.С. Карпикова, В.В. Артамонова // *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. — 2021. — № 4(64). — С. 79–87.
9. Адаева Т.Ю. Удовлетворенность преподавателей педагогическим трудом и способы ее оптимизации / Т.Ю. Адаева // *Среднее профессиональное образование*. — 2012. — № 6. — С. 51–54.
10. Филинкова Е.Б. Удовлетворенность трудом как фактор готовности педагогов к смене работы / Е.Б. Филинкова // *Вестник Брянского государственного университета*. — 2015. — № 2. — С. 122–126.
11. Озерникова Т.Г. Особенности трудовой мотивации в переходной экономике / Т.Г. Озерникова. — Иркутск: ИГЭА, 2001. — 260 с.
12. Вылегжанина А.О. Проблемы мотивации труда в современных условиях: потенциальный уровень готовности к немонетарному труду / А.О. Вылегжанина, В.Е. Лёвкин // *Теории и проблемы политических исследований*. — 2015. — № 6. — С. 133–153.

Karpikova Irina Serafimovna

Baikal State University, Irkutsk, Russia

E-mail: ikarpikova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8313-9646>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=499660

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56809363000>

Artamonova Viktoria Vladimirovna

Baikal State University, Irkutsk, Russia

E-mail: viktoria.v.artamonova@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5695-3199>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1030802

Job satisfaction in the system of labor processes: features of manifestation in the field of education

Abstract. The article presents the results of a sociological study of the level and factors of satisfaction with the work of employees in the field of education in relation to the key characteristics of their work: work motivation, work activity, involvement in the labor process. 400 employees of organizations of general, professional and additional education from 66 subjects of the Russian Federation took part in the online survey conducted in late 2020 — early 2021. The necessity and relevance of the conducted research is due to the specificity of the content and working conditions, qualification characteristics of personnel in educational institutions, respectively, the study of factors of labor activity, job satisfaction and labor motivation of employees in the field of education is necessary in order to form effective personnel management practices in the field under study.

The study revealed a fairly high overall level of satisfaction with the work of employees in the field of education, which corresponds to a high level of labor activity and involvement in the labor process. The analysis of the factors of job satisfaction made it possible to assess the influence of factors of external and internal motivation. External factors include income, working conditions, career prospects, and internal factors include a sense of importance, interest in work, and vocation. The postulate about the insignificant influence of the amount of income of employees in the field of education on the level of their job satisfaction, labor activity, involvement in the labor process and dedication is proved. The statistically reliably revealed weak relationship between these characteristics means that in addition to decent remuneration for employees, other factors, both external and internal, are also important in the aggregate, and their motivation is based on a variety of work values.

Keywords: job satisfaction; factors of job satisfaction; work motivation; internal motivation; external motivation; involvement in the labor process; education personnel