

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-1-15>

УДК 316.334.22, 316.4, 316.47



Attribution

cc by

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

**Костина А.Н.**

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,  
[nast.costina2019@mail.ru](mailto:nast.costina2019@mail.ru)

**Аннотация.** Автором статьи рассмотрена трудовая миграция как детерминанта удовлетворенности трудом работников. Описаны методики измерения удовлетворенности и результаты исследования факторов, влияющих на нее в контексте производственных предприятий. Актуальность темы связана с необходимостью управления удовлетворенностью, что является ресурсом для улучшения организационных показателей. Эффективность работы предприятия зависит от заинтересованности персонала в выполнении своих обязанностей, что, в свою очередь, связано с их удовлетворением трудом. Цель исследования - разработка методики, анализ и теоретическое обоснование трудовой миграции как фактора удовлетворенности. Методологический подход включает концептуальную теоретическую часть и технологическую – модель реализации. Основой методики служит математическая модель системной динамики, которая охватывает факторы удовлетворенности трудом, такие как оплата труда, условия труда, трудовой коллектив, карьерный рост и социальные гарантии. Рассмотрена практическая реализация методики для анализа влияния факторов на удовлетворенность трудом с учетом трудовой миграции. Учет этих факторов необходим для принятия управленческих решений, направленных на повышение удовлетворенности трудом и эффективность труда персонала. Трудовая миграция значимо связана с удовлетворенностью трудом.

**Ключевые слова:** трудовая миграция, факторы, удовлетворенность трудом, производственное предприятие, персонал, рынок труда.

**Финансирование:** инициативная работа.

Original article

## SATISFACTION WITH THE WORK OF THE STAFF OF THE PRODUCTION ENTERPRISE, TAKING INTO ACCOUNT THE PECULIARITIES OF LABOR MIGRATION

**Anastasiia N. Kostina**

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

**Abstract.** The author of the article considers labor migration as a determinant of employee satisfaction. The methods of measuring satisfaction and the results of the study of factors affecting it in the context of manufacturing enterprises are described. The relevance of the topic is related to the need for satisfaction management, which is a resource for improving organizational performance. The efficiency of the company depends on the interest of the staff in fulfilling their duties, which, in turn, is associated with their satisfaction with work. The purpose of the study is to develop a methodology, analysis and theoretical justification of labor migration as a satisfaction factor. The methodological approach includes a conceptual theoretical part and a technological implementation model. The methodology is based on a mathematical model of system dynamics, which covers factors of job satisfaction, such as wages, working conditions, labor collective, career growth and social guarantees. The practical implementation of the methodology for analyzing the influence of factors on job satisfaction, taking into account labor migration, is considered. Consideration of these factors is necessary for making managerial decisions aimed at increasing job satisfaction and staff efficiency. Labor migration is significantly related to job satisfaction.

**Keywords:** labor migration, factors, job satisfaction, production enterprise, personnel, labor market.

**Funding:** Independent work.

## Введение.

Проблема удовлетворенности различными сферами жизнедеятельности привлекает как в нашей, так и в других странах пристальное внимание ученых из разных направлений науки: философии, экономики, психологии, социологии.

Исследователями выделяются различные виды удовлетворенности: удовлетворенность трудом, бытом, свободным временем, семьей, условиями и образом жизни в целом и т.д., что свидетельствует о высоком проценте обращений к анализу удовлетворенности – неудовлетворенности трудом, поскольку трудовая деятельность занимает важнейшее место в жизни людей.

Более того, необходимо понимать, что удовлетворенность трудом не является стабильным состоянием [1, с. 29]. Удовлетворенность трудом может зависеть от множества факторов: внешней и внутренней атмосферы на предприятии, а также немаловажным фактором будет являться то, что происходит в жизни сотрудника. Все это говорит о необходимости тщательно и на регулярной основе проводить мониторинг уровня удовлетворенности трудом сотрудников предприятия с последующим подробным анализом.

Одним из ключевых моментов поддержания высокого уровня удовлетворенности трудом является создание положительной корпоративной культуры, которая ориентирована на причастность и мотивацию сотрудников. Руководству компаний, заинтересованному в высоком уровне удовлетворенности трудом у сотрудников необходимо сосредоточиться на укреплении командного духа, свободе в коммуникации и развитии лидерских качеств.

Человеческий капитал как предмет изучения привлекает внимание ученых из разных областей науки. Появление теории о человеческом капитале связано с именами известных научных деятелей, таких как: У. Петти, Т. Шульц, Г. Беккер и А. Смит [2, с. 206].

В 1964 году Г.С. Беккер, лауреат Нобелевской премии по экономике, обосновал эффективность человеческого капитала и его управление, определив его как совокупность навыков, знаний и умений человека. Его идеи были внедрены не только в экономику, но и в социологию и психологию.

Такие авторы, как Л. Вальрас, Дж. МакКуллох, И.Ф. Тюнен, Т. Уинштейн, У. Фарр и И. Фишер рассматривали человека как человеческий капитал, а не только его качества, такие как образование и способности. Они обращались к вопро-

сам структуризации человеческого капитала, механизмов его формирования и развития, предлагая различные методы оценки на всех уровнях.

Международная организация труда (МОТ) считает защищенность в трудовой сфере одним из основных прав человека, устанавливая стандарты качества трудовых отношений как ориентир для национальных законодательных актов. Ключевым элементом представлений о нормах защищенной занятости выступает стабильная работа, которая основывается на наличии социальных гарантий и эффективных институтов, представляющих интересы работников. В условиях современного мира такая занятость становится недостаточным ресурсом, распределенным неравномерно между различными профессиональными группами [3, с. 65].

Современные научные исследования человеческого капитала фокусируются на таких аспектах, как психологическое и физическое здоровье, а также навыки социального взаимодействия.

Удовлетворенность трудом критически важна для формирования имиджа компании и удержания сотрудников с высокой преданностью, особенно в условиях дефицита кадров. Работники с высокой удовлетворенностью становятся более лояльными и способствуют улучшению атмосферы в коллективе, что связано с высоким уровнем вовлеченности и производительности. Эффективный анализ уровня удовлетворенности трудом помогает формировать управленческие подходы, отражающие заинтересованность работодателя в мнении сотрудников. Корпоративная культура напрямую влияет на успех организации, а удовлетворенность трудом является ключевым фактором мотивации и продуктивности. Регулярный мониторинг выявляет проблемные моменты, улучшая атмосферу в коллективе и способствуя повышению укомплектованности. Постоянный анализ удовлетворенности создает культуру совершенствования, вовлекая каждого сотрудника в процесс изменений.

В России по-прежнему сохраняется нехватка кадров в таких сферах, как продажи, производство, розничная торговля и строительство. В условиях кадрового дефицита удовлетворенность сотрудников становится ключевым фактором для повышения их продуктивности и лояльности к компании. Многочисленные исследования рассматривают влияние нехватки кадров на работу организаций и важность трудовой удовлетворенности. Многие компании активно ищут сотрудников, поскольку наблюдается большое число ва-

кансий и недостаток «рабочих рук». Поэтому актуальными становятся условия труда, которые помогают закрывать вакансии и снижать текучесть кадров. Работодатели пересматривают стратегии привлечения и удержания сотрудников, акцентируя внимание на конкурентоспособной зарплате, дополнительных льготах и гибких графиках.

Социальные гарантии и программы профессионального роста также значимы для привлечения специалистов. Кроме того, благоприятная корпоративная культура, комфортная атмосфера и командный дух способствуют снижению текучести кадров. Сотрудники, чувствующие себя частью команды, более мотивированы и преданы своему делу.

Во всех отраслях российской экономики наблюдается дефицит кадров, и нехватка трудовых ресурсов сохранится на годы. Эксперты отмечают, что сейчас наблюдается «исторический максимум вакансий». В конце 2023 г. уровень вакансий на рынке труда РФ достиг почти 7 % (ранее он оставался на отметке 2–3 %) [4]. Для таких регионов, как ХМАО-Югра и ЯНАО проблема «кадрового голода» также чувствительна. По данным исследования платформы онлайн-рекрутинга «Head Hunter», на одну вакансию в УФО приходится в среднем 3,3 резюме, что ниже, чем в среднем по России (4,4 резюме) [5], но все же достаточно проблематично. Так, в ХМАО-Югре – 4,1 резюме на вакансию, в ЯНАО – 3,3 [6]. Компании сегодня испытывают высокий спрос на квалифицированных рабочих, но такие вакансии не пользуются популярностью у соискателей. Сфера строительства, медицины, образования, производственного сектора, сфера услуг и торговли страдают больше других отраслей [7].

В 2025 году в России ожидается критическая нехватка кадров в трех основных секторах экономики - производственном, строительном и сельском хозяйстве. Такой прогноз озвучил директор платформы «Мигрант Сервис» Андрей Кладов. По мнению эксперта в области миграционного регулирования и подбора работников, именно указанные отрасли окажутся наиболее уязвимыми к кадровому дефициту. А. Кладов напомнил, что нехватка сотрудников в производстве стала заметной еще в начале 2024 года, когда с этой проблемой столкнулись 85 % российских компаний в данной сфере, сообщает издание «Лента.ру» [8].

Управление трудовыми ресурсами и кадровая политика являются ключевыми элементами для удержания работников, особенно в условиях,

когда спрос на рынке труда превышает предложение. Работники охотно меняют место работы, если их не устраивает текущее положение. Гибкость россиян в отношении переезда также влияет на текучесть кадров. Одним из основных факторов удовлетворенности сотрудников является возможность профессионального роста [9]. Организации, которые инвестируют в обучение и повышение квалификации, создают положительный имидж и укрепляют свою внутреннюю культуру, что снижает текучесть кадров. Для повышения вовлеченности и лояльности сотрудников важно создать благоприятную рабочую атмосферу, в которой они чувствуют свою ценность. Регулярные опросы удовлетворенности и открытые линии коммуникации помогают наладить обратную связь. Таким образом, управление удовлетворенностью сотрудников способствует достижению более высоких результатов и укреплению позиций компании в отрасли.

#### **Обсуждение.**

Важную роль в исследованиях современных экономистов, демографов, социологов играет анализ удовлетворенности трудом. Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом, отношения к труду, мотивации труда внесли западные ученые: К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, У.Э. Деминг, Э. Лоутер, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, Э. Мейо, Л. Портер, Б.Ф. Скиннер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд и др. [10, с. 255].

Начиная с 1980-х гг., был проведен ряд исследований как в СССР, так и в других странах, которые помогли приблизиться к пониманию феномена удовлетворенности трудом. Важным этапом исследования этой проблематики в отечественной науке явились работы В.А. Ядова, Н.Ф. Наумовой, Т.А. Китвеля, Г.И. Хорошева, Ф.Н. Ильясова [11, с. 137], В.Д. Патрушева, Н.А. Калмакан [12, с. 83]. Из современных исследователей отметим К.В. Харченко [13, с. 100], Ф.Р. Хагур [14, с. 104].

В.И. Бочкарева продолжает исследования удовлетворенности трудом, выделяя важность теоретических и эмпирических подходов. Она определяет ключевые факторы, влияющие на уровень удовлетворенности работников, к которым относятся содержание работы, условия труда, взаимоотношения в коллективе и возможности карьерного роста.

В своих исследованиях В.И. Бочкарева опирается на статистические данные, подтверждающие связь высокой удовлетворенности тру-

дом с продуктивностью и атмосферой в организации. Ее теоретические модели включают классические и современные подходы к мотивации и удовлетворенности персонала. В.И. Бочкарева анализирует влияние социально-экономической среды на потребности работников и их восприятие труда. Эмпирические исследования в различных организациях показывают, что удовлетворенность трудом варьируется в зависимости от специфики отрасли и корпоративной культуры [15, с. 26].

Акцент на эмоциональных аспектах труда также стал важной темой в работах В.И. Бочкаревой. Она рассматривает, как положительные и отрицательные эмоции на рабочем месте влияют на общее самочувствие сотрудников и их мотивацию [16, с. 11]. Важность создания психологически комфортной среды является неотъемлемой частью ее исследований, что подчеркивает ее вклад в современную психологию труда.

Исследования показывают, что удовлетворенность трудом не является статичным понятием. Она изменяется в зависимости от жизненных обстоятельств, профессионального роста и изменений в личных ценностях.

А.Л. Свенцицким [17, с. 107] удовлетворенность трудом трактуется как «...психическое состояние личности, вызванное соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления».

К.А. Абульханова-Славская говорит о величине и интенсивности удовлетворенности по критериям, уровне притязаний, определяемом человеком для самого себя по значимым и перспективным направлениям его активности [18, с. 89].

Концепция удовлетворенности трудом основывается на личных переживаниях и убеждениях человека, которые меняются с возрастом и опытом. Это требует учета этих факторов при разработке стратегий управления кадровыми ресурсами и мотивации. В работах таких ученых, как Д. Слоун и Э. Лаундер, подчеркивается взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и производительностью. Их исследования показывают, что высокая степень удовлетворенности способствует личной эффективности и общим результатам организации.

Таким образом, изучение удовлетворенности трудом остается важным как для научного сообщества, так и для практических управленцев, стремящихся создать гармоничные условия для сотрудников.

Также, исследователи обращали внимание на психологию работников, их личностные характеристики: В. Врум [19, с. 281], Ф. Герцберг, В. Мауснер, Н. Ф. Наумова, Р. Л. Портер, Б. Снитерман, Р. Штольберг и др.

Психология работников играет ключевую роль в процессе управления и мотивации персонала. В теории ожиданий В. Врума выделяется идея о том, что мотивация сотрудников определяется их ожиданиями относительно результатов своей деятельности. Он подчеркивает, что работники стремятся к тому, чтобы их усилия принесли реальное вознаграждение, что, в свою очередь, влияет на их производительность и удовлетворенность работой.

Ф. Герцберг, в свою очередь, разработал двухфакторную теорию, в которой различает факторы удовлетворения и неудовлетворения [20, с. 8]. Он утверждал, что для повышения мотивации сотрудников необходимо учитывать не только материальные стимулы, но и такие факторы, как признание, ответственность и возможность роста. Это открывает новый взгляд на управление людскими ресурсами, акцентируя внимание на важности создания положительной рабочей атмосферы.

Исследования, проведенные В. Мауснером и его коллегами, дополнительно подчеркивают значимость личностных характеристик работников в контексте их рабочих ролей [21, с. 18]. Понимание индивидуальных различий, таких как тип темперамента и уровень ответственности, помогает найти оптимальные методы управления и формировать гармоничные коллективы.

Таким образом, комплексный подход к мотивации и психологии работников остается важным аспектом успешного управления организацией.

На сегодняшний день исследуются различные факторы удовлетворенности трудом, однако, акцент больше ставится на внешние и социальные характеристики производственной среды. Основные факторы, влияющие на рынок труда в России, - это спрос и предложение. Сокращение спроса ведет к падению заработной платы, что вынуждает неудовлетворенных сотрудников искать другую работу, мигрируя в другие города или регионы.

Трудовая миграция рассматривается как форма территориальной мобильности экономически активного населения и подразделяется на территориальную и профессиональную. Т.И. Заславская определяет мобильность как потенциальную миграционную активность, тогда как трудовая

миграция — это фактическое перемещение. Несмотря на признание трудовой миграции важным фактором социально-экономического развития, комплексный анализ миграции еще не разработан. Анализ факторов миграции населения является ключевым элементом в исследованиях экономистов, демографов и социологов. Факторы миграции включают объективные и субъективные причины, влияющие на решение о миграции. Миграция представляет собой сложный процесс, требующий изучения факторов для разработки эффективных стратегий экономического роста и социальной стабильности.

Негативные стереотипы и предвзятости являются основными барьерами для интеграции мигрантов. Как отмечает Т.Б. Смирнова, медиа и общественное мнение существенно влияют на формирование образа мигранта. Позитивные истории о мигрантах могут создать более благоприятную атмосферу и снизить уровень дискриминации. Миграция — это сложное явление, требующее междисциплинарного подхода, и успешная интеграция зависит от экономических и социально-культурных факторов. Вопросы удовлетворенности трудом и трудовой миграции стали ключевыми в исследованиях мировой экономики и социальной динамики. Удовлетворенность трудом, определяемая ощущением достижения и ценности работы, влияет на желание специалистов менять работу или страну. Исследования показывают, что высокая удовлетворенность связывает работников с организацией, однако недостаток карьерных перспектив, низкие зарплаты и неблагоприятные условия труда могут толкать профессионалов к поиску лучших возможностей.

Трудовая миграция представляет собой поиск оптимальных условий труда, обеспечивающих финансовую стабильность и удовлетворенность. Связь между удовлетворенностью трудом и трудовой миграцией является сложной, что открывает новые возможности для анализа рынка труда. Исследование трудовой миграции включает анализ факторов, влияющих на решение работников о смене места работы как в пределах предприятия, так и в разных территориях. Цель исследования — разработка методики и теоретическое обоснование трудовой миграции как фактора удовлетворенности персонала в процессе трудовой деятельности. В условиях глобализации экономики и изменений на рынке труда трудовая миграция становится важной как для работников,

так и для работодателей. Анализ миграционных потоков помогает выявить ключевые мотивы, побуждающие специалистов менять рабочее место, а также оценить влияние миграции на уровень удовлетворенности трудом.

Исследование проводилось на базе регионального производственного предприятия, находящегося в трех регионах Российской Федерации (ЯНАО, ХМАО-Югра, Свердловская область). Социологическое исследование проводилось с использованием методики опроса в форме анкетирования работников регионального производственного предприятия на протяжении 13 лет, с 2011 по 2023 гг. В исследовании приняло участие 39 068 работников.

Для исследования факторов удовлетворенности персонала была выбрана авторская методика оценки удовлетворенности трудом. Все вопросы анкеты разбиты на шесть разделов, которые позволяют определить причины удовлетворенности персонала данного производственного предприятия:

- престижность предприятия;
- трудовой коллектив; оплата труда;
- условия труда;
- служебная карьера;
- социальные гарантии и блага.

Факторы, влияющие на мобильность персонала, имеют разную природу и различную степень воздействия на удовлетворенность трудом работников.

Выделяются три группы таких факторов:

- факторы, возникающие на самом предприятии (величина заработной платы, условия труда, уровень автоматизации труда, перспектива профессионального роста и т.п.);
- личностные факторы (возраст работников, уровень их образования, опыт работы и т.п.);
- внешние по отношению к предприятию факторы (экономическая ситуация в регионе, семейные обстоятельства, появление новых предприятий).

#### **Результаты.**

Рассмотрим результаты анализа уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала в зависимости от социально-производственных факторов. Это является важным, так как факторы, влияющие на благополучие работника, представляют собой систему и находятся во взаимодействии.

Таблица 1 – Средний индекс удовлетворенности по разделам.  
 Table 1 - Average satisfaction index by section.

№ п/п	Разделы исследования социально-производственных факторов	2011	2014		2017	2020	2023
1	Престижность предприятия	0,56	0,54		0,55	0,61	0,65
2	Трудовой коллектив	0,51	0,51		0,55	0,58	0,61
3	Оплата труда	0,22	0,26		0,35	0,45	0,46
4	Условия труда	0,59	0,56		0,60	0,67	0,66
5	Служебная карьера	0,53	0,53		0,56	0,55	0,58
6	Социальные гарантии и блага	0,39	0,34		0,33	0,47	0,51
	Интегральный индекс удовлетворенности трудом на предприятии	<b>0,47</b>	<b>0,47</b>		<b>0,49</b>	<b>0,56</b>	<b>0,58</b>

Необходимо отметить, что сходство потребностей (ожиданий от работы) различных категорий сотрудников говорит о единстве ценностной культуры на производственном предприятии, демонстрирует общность интересов и близость жизненных позиций. Интегральный индекс удовлетворенности работников производственного предприятия по исследуемым аспектам составил 0,58, что соответствует устойчивому состоянию. Отмечена положительная динамика роста удовлетворенности работников почти по всем аспектам

по сравнению с результатами исследования 2020 г. (0,56), 2017 г. (0,49), 2014 г. (0,47), 2011 (0,47).

Наиболее значимыми для работников предприятия социально-производственными факторами являются оплата труда и гарантия стабильности, социальной защищенности.

Также, в ходе исследования были изучены социально-производственные факторы, оказывающие влияние на желание респондентов сменить место работы.

Таблица 2 – Рейтинг причин смены места работы (в порядке уменьшения степени важности: 1- очень важно, 6 - не важно).

Table 2 – Rating of reasons for changing jobs (in descending order of importance: 1- very important, 6 - not important).

№	Факторы	2011	2014	2017	2020	2023
1	неудовлетворенность заработной платой	1	1	1	1	1
2	неудовлетворенность условиями труда	2	2	2	2	2
3	неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе	3	4	4	4	3
4	недостаточность или отсутствие социальных благ и гарантий	5	3	3	3	4
5	недоверие к руководству предприятия	6	6	6	6	5
6	отсутствие перспектив должностного роста	4	5	5	5	6

Таблица 3 – Статистика имеющих причины сменить место работы.  
 Table 3 – Statistics of those who have reasons to change their place of work.

Год	Сменить работу	Затрудняются ответить	Продолжать работу
2011	21,9	0,8	77,3
2014	27,3	7,4	65,3
2017	31,7	6,9	61,4
2020	30,2	6,6	63,2
2023	26,3	7,3	66,4

Отмечено снижение количества респондентов, у которых есть причина сменить место работы по сравнению с 2020 г. ( $I=0,41$ ), 2017 г. ( $I=0,45$ ), 2014 г. ( $I=0,37$ ).

По результатам опроса 2023 г. ( $I=0,36$ ) 66,4 % респондентов хотят в будущем продолжать работать на предприятии, 26,3 % - желали бы сменить место работы, 7,3 % - затруднились ответить.

Исследование факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников на производственном предприятии, показало положительную тенденцию в уровне удовлетворенности работой: интегральный индекс возрос с 0,47 в 2011 году до 0,58 в 2023 году. Наиболее важными остаются зарплата и социальные льготы. Замечено также снижение желания работников сменить место работы, что свидетельствует о более благоприятной атмосфере и стабильности внутри компании.

Увеличение уровня удовлетворенности указывает на эффективность мер, предпринятых руководством для поддержки персонала. Повышение интегрального индекса демонстрирует успешную реализацию мотивационных программ, что способствует улучшению производительности и снижению текучести кадров. Сотрудники начали больше ценить свои рабочие условия и возможности для карьерного роста, что в свою очередь увеличивает их приверженность компании.

Анализ показывает, что работники высоко ценят гарантированную оплату и социальные пособия. Инвестиции в эти направления создают ощущение стабильности и безопасности, что особенно важно в современных экономических реалиях. Убеждение в отсутствии угрозы потери работы способствует формированию позитивной рабочей среды.

Снижение желания менять работу также указывает на укрепление корпоративной культуры и командного духа, так как сотрудники становятся более вовлеченными в жизнь предприятия.

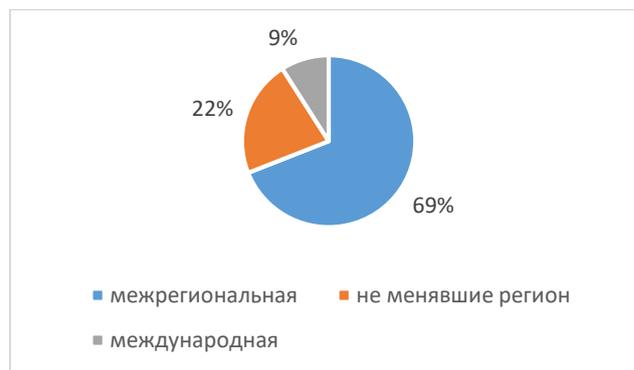
Очевидно, в настоящее время миграция является неотъемлемой частью современного общества. Большие потоки рабочей силы перемещаются из Тюменской области, Свердловской области, Республики Башкортостан, Челябинской области, Пермского края, а также из Украины и Казахстана.

Если рассмотреть структуру миграционного оборота регионального производственного предприятия, то на первом месте находится меж-

региональная (69 %), на втором - регион пребывания (не менявшие регион) (22 %), на третьем – международная миграция (9 %). Прибывших из других стран (Украина, Грузия, Армения, Республика Молдова, Туркменистан, Республика Таджикистан, Республика Узбекистан, Кыргызстан, Азербайджанская Республика, Республика Казахстан, Белоруссия) составило 1782 человека.

*Рис. 1. Структура миграционного оборота регионального производственного предприятия.*

*Fig. 1. Structure of migration turnover of a regional manufacturing enterprise.*



Трудовая миграция становится важным аспектом современного общества, с значительными потоками рабочей силы из различных российских регионов и стран СНГ. На региональном производственном предприятии преобладает межрегиональная миграция (69 %), следом идет местная трудовая активность (22 %) и международная миграция (9%), что подчеркивает ключевую роль внутренней мобильности в кадровом обеспечении.

Изучая полученные данные, можно прийти к выводу о том, что большинство людей, недовольных своей работой, составляют сотрудники, которые не меняли своего места жительства, а также те, кто приехал из таких регионов Российской Федерации, как Свердловская и Тюменская области, а также Республика Башкортостан.

#### **Заключение.**

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что факторы удовлетворенности трудом существенно влияют на производительность и текучесть кадров на предприятии. Учет этих факторов становится основой для управленческих решений, направленных на улучшение условий труда и сохранение работников.

Трудовая миграция, как следствие недовольства своей работой, представляет собой проблему для экономики, создавая дефицит квалифицированных специалистов и увеличивая затраты на обучение новых кадров. Разнообразные элементы рабочего процесса, такие как корпоративная культура, стиль руководства и возможности для карьерного роста, значительно влияют на уровень удовлетворенности сотрудников.

Активное исследование мнения работников позволяет выявлять проблемы и предлагать улучшения в рабочих процессах. В конечном итоге, целостный подход к исследованию удовлетворенности трудом и внедрение инновационных методов оценки не только повышают производительность, но и укрепляют эмоциональную привязанность сотрудников к организации, создавая гармоничную и эффективную рабочую атмосферу.

**Конфликт интересов**

Не указан.

**Рецензия**

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

**Conflict of Interest**

None declared.

**Review**

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

**Список источников:**

1. Козина И.М., Зангиева И.К. Защищенность труда и удовлетворенность работой в малом бизнесе // Социологические исследования. 2016. № 7 (387) С. 19-29.
2. Казанцев А.А., Боршиполец К.П. Утечка мозгов из России как политико-управленческая проблема // Вестник МГИМО – Университета. 2013. № 6(33) С. 206-214.
3. Липатова А.Е. Удовлетворенность трудом как социологическая категория многообразие подходов к интерпретации удовлетворенности трудом в социологии и менеджменте // Аспирант. 2015. № 9 С. 63-66.
4. Иванова М. Регионы УрФО переживают кадровый голод [Электронный ресурс]. – URL: <https://newdaynews.ru/ekaterinburg/788887.html> (дата обращения: 02.07.2024).
5. Устинова Д. В регионах УрФО возник кадровый голод [Электронный ресурс]. – URL: <https://uralpolit.ru/news/urfo/09-03-2023/270767> (дата обращения: 02.07.2024).
6. Дружинина О. На грани вымирания: почему на Среднем Урале бушует «человеческий голод» [Электронный ресурс]. – URL: <https://fedpress.ru/article/3274165> (дата обращения: 02.07.2024).
7. Реальный Тагил [Электронный ресурс]. – URL: <https://realtagil.ru/news/v-rossii-v-2025-godu-kadrovyy-golod-usilitsya-na-proizvodstve-i-strojke> (дата обращения: 18.11.2024).
8. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А., Рожин В.П. Человек и его работа (социологическое исследование). Москва: Институт социологии РАН, 1967. 392 с.
9. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. Москва: Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книготоргующий центр Российской академии наук «Издательство» «Наука», 1993. 112 с.
10. Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития // Мир психологии. 2009. № 2(58) С. 249-256.
11. Ильясов Ф.Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3 С. 130-138.
12. Монусова Г. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12 С. 74-83.
13. Хагур Ф.Р. Исследования проблемы удовлетворенности трудом в СССР и постсоветской России // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2015. № 1(21) С. 102-109.
14. Каз М.С. Концепция «благополучия человека»: рецепции и аллюзии // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2014. № 4 (28) С. 25-31.
15. Топилин А.В. Взаимодействие миграционных и этнических процессов. Москва: Учреждение Российской академии наук Институт социально-политических исследований РАН, 2010. 170 с.
16. Киселев В.Н. Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный аспект). Москва: Академия труда и соц. Отношений, Институт социального партнерства, Научный центр социальных технологий, 2008. 259 с.
17. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 408 с.
18. Абульханова – Славская К.А. Стратегия жизни. Москва: Мысль, 1991. 299 с.
19. Rothman, J., & Alberstein M. (2013). Groups and Intergroups: Theorizing About the Role of Identity in Conflict and its Creative Engagement. SSRN Electronic Journal.
20. Blake, A., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. Academy of Management Review, (14), 20–39.

21. Варшавер Е. А., Рочева А. Л., Иванова Н. С. Интеграция мигрантов на местном уровне: результаты научно-практического проекта //Социологические исследования. 2017. № 5. С. 110–117.

**References:**

1. Kozina I.M., Zangieva I.K. Labor protection and job satisfaction in small business //Sociological research. 2016. No. 7 (387) pp. 19-29.
2. Kazantsev A.A., Borishpolets K.P. Brain drain from Russia as a political and managerial problem // Bulletin of MGIMO University. 2013. No. 6(33) pp. 206-214.
3. Lipatova A.E. Job satisfaction as a sociological category diversity of approaches to interpreting job satisfaction in sociology and management //Postgraduate student. 2015. No. 9 pp. 63-66.
4. Ivanova M. The regions of the Ural Federal District are experiencing a personnel shortage [Electronic resource]. – URL: <https://newdaynews.ru/ekaterinburg/788887.html> (date of application: 07.02.2024).
5. Ustinova D. A personnel shortage has arisen in the regions of the Ural Federal District [Electronic resource]. – URL: <https://uralpolit.ru/news/urfo/09-03-2023/270767> (date of reference: 07.02.2024).
6. Druzhinina O. On the verge of extinction: why "human hunger" is raging in the Middle Urals [Electronic resource]. – URL: <https://fedpress.ru/article/3274165> (date of reference: 07.02.2024).
7. Real Tagil [Electronic resource]. – URL: <https://realtagil.ru/news/v-rossii-v-2025-godu-kadrovyy-golod-usilitsya-na-proizvodstve-i-strojke/> (date of reference: 11.08.2024).
8. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A., Rozhin V.P. Man and his work (sociological research). Moscow: Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, 1967. 392 p.
9. Patrushev V.D., Kalmakan N.A. Job satisfaction: socio-economic aspects. Moscow: Academic Scientific Publishing, production, printing and Book Distribution Center of the Russian Academy of Sciences "Publishing House "Nauka", 1993. 112 p.
10. Ermolaeva M.V., Okhotenko R.V. Job satisfaction as a generalized experience of the quality of a subject's self-realization in the space of his self-development // The world of psychology. 2009. No. 2(58) pp. 249-256.
11. Ilyasov F.N. On the expediency and content of research on job satisfaction // Sociological Journal. 2013. No. 3 pp. 130-138.
12. Monusova G. Job satisfaction: cross-country comparisons //World Economy and International Relations. 2008. No. 12, pp. 74-83.
13. Hagur F.R. Research on the problem of job satisfaction in the USSR and post-Soviet Russia//Bulletin of the Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology. 2015. No. 1(21) pp. 102-109.
14. Kaz M.S. The concept of "human well-being": receptions and allusions // Bulletin of Tomsk State University. Economy. 2014. No. 4 (28) pp. 25-31.
15. Topilin A.V. Interaction of migration and ethnic processes. Moscow: Institute of Socio-Political Studies of the Russian Academy of Sciences, 2010, 170 p.
16. Kiselyov V.N. Russian model of social partnership (theoretical and conceptual aspect). Moscow: Academy of Labor and Social Sciences. Relations, Institute of Social Partnership, Scientific Center for Social Technologies, 2008. 259 p.
17. Svetsitsky A.L. Social psychology: textbook for universities. Moscow: Yurait Publishing House, 2024. 408 p.
18. Abulkhanova – Slavskaya K.A. Strategy of life. Moscow: Mysl, 1991. 299 p.
19. Rothman, J., & Alberstein M. (2013). Groups and Intergroups: Theorizing About the Role of Identity in Conflict and its Creative Engagement. SSRN Electronic Journal.
20. Blake, A., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. Academy of Management Review, (14), pp. 20–39.
21. Varshaver E. A., Rocheva A. L., Ivanova N. S. Integration of migrants at the local level: results of a scientific and practical project //Sociological research. 2017. No. 5. pp. 110-117.

**Информация об авторе:**

**Костина Анастасия Николаевна**, соискатель кафедры интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга Школы государственного управления и предпринимательства ИнЭУ, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, e-mail: [nast.costina2019@mail.ru](mailto:nast.costina2019@mail.ru)

**Anastasiia N. Kostina**, Candidate of the Department of Integrated Marketing Communications and Branding, InEU School of Public Administration and Entrepreneurship, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 18.12.2024;  
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 12.01.2025;  
Принята к публикации / Accepted for publication 20.01.2025.  
Автором окончательный вариант рукописи одобрен.