

24. Руднева С.Е. Делегация Московской городской думы на Демократическом совещании (сентябрь 1917 г.) / С.Е. Руднева // Вопросы истории. – 1997. – №11. – С. 148–153. – EDN VCIOFJ
25. Руднева С.Е. Решение проблем упорядочения перевозок грузов в 1917 году / С.Е. Руднева // История и перспективы развития транспорта на севере России. – 2018. – №1. – С. 11–15. – EDN XUXBTF
26. Руднева С.Е. Особое совещание по перевозкам в 1917 году / С.Е. Руднева // История и перспективы развития транспорта на севере России. – 2017. – №1. – С. 12–15. – EDN YSTAJJ
27. Руднева С.Е. Финансирование новых казенных и частных железных дорог в России в 1917 году / С.Е. Руднева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10. №5–1. – С. 365–371. – DOI 10.34670/AR.2020.95.53.042. – EDN FAEEGN
28. Руднева С.Е. Кризис промышленности России в 1917 году / С.Е. Руднева // Актуальные проблемы социально-гуманитарных исследований: традиции и перспективы. – М., 2024. – С. 148–153. – EDN TMAKVK
29. Руднева С.Е. Кризис власти и Демократическое совещание (сентябрь 1917 года): дис. ... канд. ист. наук / Российская академия наук. – М., 1999. – EDN ZORQEX
30. Руднева С.Е. Вопрос о перспективах демобилизации промышленности России в 1917 году / С.Е. Руднева // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13. №1–2–1. – С. 9–14. – DOI 10.34670/AR.2023.94.54.001. – EDN NFYBYF
31. Фармаковский С. Война и metallический рынок / С. Фармаковский // Торгово-промышленная газета. – 21.09.1917. – С. 2.
32. Руднева С.Е. К вопросу о топливе в России в 1917 году / С.Е. Руднева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. – Т. 13. №1А. – С. 174–182. DOI: 10.34670/AR.2023.50.30.018. – EDN OKYLJR
33. Руднева С.Е. Петроградский отдел союза инженеров путей сообщений в борьбе с разрухой на железнодорожном транспорте летом 1917 года / С.Е. Руднева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9. №6–1. – С. 375–380. – EDN EBRVKY
34. Руднева С.Е. Планы железнодорожного строительства в переселенческих районах России в 1917 году / С.Е. Руднева // Культура и цивилизация. – 2022. – Т. 12. №3–1. – С. 104–109. – DOI 10.34670/AR.2022.88.47.015. – EDN IYVROH
35. Руднева С.Е. Сооружение новых железных дорог в России в 1917 году / С.Е. Руднева // Политическая регионалистика и этнополитология: теоретико-методологические и прикладные аспекты государственной политики в сфере регионального развития, межнациональных отношений и федерализма / под общ. ред. А.В. Федякина. – М., 2018. – С. 143–148. – EDN EULVML
36. Руднева С.Е. Транспорт и власть в России в 1917 году / С.Е. Руднева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. – Т. 13. №8–1. – С. 37–45. – DOI 10.34670/AR.2023.87.93.004. – EDN DHLELY
37. Руднева С.Е. Союз инженеров и техников железнодорожного транспорта в 1917 году / С.Е. Руднева // История и перспективы развития транспорта на севере России. – 2021. – №1. – С. 13–16. – EDN VRLHLH
38. Руднева С.Е. Вопрос об ускорении и удешевлении строительства железных дорог в России в 1917 году / С.Е. Руднева // Культура и цивилизация. – 2022. – Т. 12. №3–1. – С. 32–41. – DOI 10.34670/AR.2022.76.18.003. – EDN IXUIEP
39. Rudneva S.E., Novozhilov A.M. Special commission on the development of railway service Charter in 1917 // Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. – 2019. – Т. 4. №13. – С. 289–294. – EDN WEQPOT

Тимченко Леонид Юрьевич
аспирант

Научный руководитель
Суржиков Михаил Андреевич
д-р экон. наук, декан

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в настоящее время отмечаются существенные изменения в процессах управления персоналом предприятия. Очевидным является вклад каждого отдельного работника в финансовые результаты всей компании. Поэтому повышается актуальность воздействия предприятия на уровень удовлетворенности его трудом.*

***Ключевые слова:** удовлетворенность трудом персонала, труд персонала, управление трудовыми ресурсами, человеческие ресурсы персонала.*

Удовлетворенность трудом следует понимать как один из важнейших критериев, определяющих состояние трудовой сферы организации. Во многом именно она позволяет создать у сотрудников благоприятное отношение к организации, тем самым повысив эффективность их труда. И напротив, в случае низкой удовлетворенности трудом следует ожидать, что сотрудники будут демонстрировать низкие показатели производительности. Помимо данного эффекта при низкой удовлетворенности трудом также наблюдается высокая текучесть кадров, которая крайне негативна для организации по той причине, что ей приходится затрачивать временные и материальные ресурсы на обучение новых сотрудников, их адаптацию в трудовом коллективе.

Важность данной темы заключается подтверждается тем, что во многом она активно изучалась еще в рамках деятельности и работы классиков менеджмента и из этого следует, что ее следует рассматривать как фундаментальную в данном направлении науки. Так, Генри Форда активно изучал менеджмент именно с позиции влияния удовлетворенности трудом работников и влияния данного фактора на показатели производительности труда и финансовых показателей компании. Также и в отечественной научной школе данной проблематике уделялось существенное внимание. Отметим в таком контексте таких ученых как В.А. Ядов, А.А. Киссель, Е.А. Заруцкая.

Но при этом тема остается во многом актуальной, что связано с ее специфическими характеристиками. Например, со временем меняется содержание труда, его виды, формы и особенности. Также меняется со временем и общество, потребности и желания каждого отдельного человека. В результате достижение классиков менеджмента со временем теряет свою актуальность и для лучшего понимания современного работника

необходимые новые теоретические концепции, а также эмпирические данные, их подтверждающие [2].

Поэтому в настоящее время рассматриваемая тема и является важной для различных исследователей. В рамках современной науки человек все чаще рассматривается как индивидуум и в таком случае возникает сложность, в соответствии с которой универсализировать трудовые потребности и мотивы различных индивидуумов между собой становится попросту невозможно. Но вместе с тем все же с точки зрения практических целей применения удовлетворенности персонала необходимо определять некоторую универсальную систему, позволяющую воздействовать на как можно большее количество работников через совокупность доступных для предприятия инструментов. Таким образом, теоретические концепции в сфере удовлетворенностью трудом персонала направлены на оценку уровня удовлетворенности, а также на определение совокупности инструментов, позволяющих им управлять в соответствии с ожиданиями и требованиями организации, ее руководства.

Важность фактора удовлетворенности трудом персонала заключается в том, что она влияет одновременно на несколько различных характеристик производительности. Так, в зависимости от данного фактора меняется как количественные показатели труда, так и качественные. Удовлетворенность трудом в существенной степени влияет на качество трудовой атмосферы на предприятии, а также на качество взаимодействия работников с клиентами. Более того, удовлетворенные трудом сотрудники являются более качественными публичными лицами для компании [1].

Кроме того, необходимо понимать, что для современного человека удовлетворенность трудом зачастую выступает фактором, благоприятно влияющим на общий уровень его жизни. Карьерные интересы современного человека являются практически всегда одними из важнейших в его жизни.

Вопрос управления удовлетворенностью трудом во многом связан с тем, какие именно факторы рассматривать как влияющие на нее. В этом контексте необходимо понимать, что современное понимание трудовой деятельности предполагает, что на работе люди одновременно стремятся реализовать свои интересы, но при этом также одновременно реализовывать интересы компании. В таком случае задачей компании является создание таких условий, при которых данные интересы будут как можно ближе друг к другу. Управление удовлетворенностью трудом в настоящее время является частью общего процесса управления организацией. Целью данного процесса является создание таких условий для работника, в соответствии с которыми он будет более эффективным, лояльным и заинтересованным в результате своего труда.

Качество управления удовлетворенностью трудом персонала зависит от организации и от работника. В целом удовлетворенность трудом является двусторонним процессом, на который оказывают влияние две стороны взаимодействия. Состояние удовлетворенности трудом персонала достигается в тот момент, когда ожидания персонала находятся в состоянии баланса с теми условиями, которые предоставляет компания. На управление удовлетворенностью трудом персонала оказывает влияние совокупность требований персонала к условиям труда, его содержанию,