

**Е. А. Кипервар, А. В. Побиянская**  
**ВЛИЯНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**  
**НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ**

*Удовлетворенность трудом работников выступает важнейшим направлением в повышении эффективности труда. Повышение эффективности использования труда работников позволяет повысить эффективность деятельности компании посредством роста производительности труда сотрудников, сокращения текучести кадров, росте доходности труда. Цель исследования – провести анализ удовлетворенности трудом работников по отдельным ключевым аспектам, среди которых особое внимание уделим удовлетворенности продолжительностью рабочего времени. Материалы и методы. Исследование проводилось на основании анализа базы Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Данная база репрезентативна для Российской Федерации. Мониторинг охватывает социально-экономические показатели, такие как доходы, расходы населения, рабочее время, структура занятости и др. Также он включает демографические вопросы: возраст, пол, семейное положение, образование и др. В среднем опрашивается примерно 10,0–12,0 тысяч человек в ходе исследования. Расчеты выполнены в среде IBM SPSS Statistics. Результаты исследований и их обсуждение. Нормальная продолжительность рабочего времени в большей степени привлекательна для работников, более высокой оплатой труда вследствие сверхзанятости в большей мере удовлетворены женщины. Разрыв между удовлетворенными и неудовлетворенными говорит о превышении числа респондентов, удовлетворенных работой в целом, так и условиями, оплатой труда. Исследования показывают, что современных социально-экономических условиях нормальную занятость предпочитает большее количество работающих людей.*

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, рабочее время, сверхзанятость, недозанятость, оплата труда, условия труда, профессиональный рост

**С**овременное, конкурентоспособное

предприятие стремится максимально эффективно использовать возможности сотрудников, создавая все условия для наиболее полной отдачи и интенсивного использования их потенциала с первого дня работы в организации. Именно знание и удовлетворение определенных потребностей работников в трудовом процессе, определяет возможности роста компании, ее успеха, производительности, уменьшения показателей текучести персонала, увеличения прибыли.

Известно, что связь между производительностью труда и уровнем его удовлетворенности прямо пропорциональна. [7]. Каждый человек стремится или хочет получать от работы удовлетворенность, работать в приемлемых для него условиях труда, получать заработную плату, удовлетворяющую его потребности. Работник довольный своей работой наиболее производительнее работает, эффективнее использует свое рабочее время, лояльно относится к руководству и в целом в компании.

Проблему удовлетворенности трудом изучало большое количество авторов: К. Альдерфер, У.Э. Деминг, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Ф. Тейлор, Ф. Н. Ильясов, В. Ядов, А. Здравомыслов, Ю. Г. Лосева, И.В. Калачева, Д. Джери, А. Ш. Мисюрин и др [2-7].

Следует выделить некоторые определения удовлетворенности трудом. Так в работе А.Ш. Мисюриной данное понятие трактуется как «состояние сбалансированности потребностей, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов» [6].

В социологическом словаре «Collins» удовлетворенность трудом – это «соответствие между тем, что работники ждут от труда, и их фактическим опытом» [2].

В своей работе мы не будем подробно рассматривать факторы, влияющие на удовлетворенность работника трудом. Известно, что есть внутренние (пол, возраст, опыт, эмоциональная стабильность и т.д.) и внешние (оплата труда, условия труда, возможность продвижения и т.д.) факторы.

В данной работе мы постараемся посмотреть отдельные аспекты удовлетворенности работника трудом в целом, оплатой и условиями труда, а также возможностями профессионального роста. Именно нам интересно, какая продолжительность рабочего времени наиболее удовлетворительна для мужчин и женщин в современных условиях.

Мы полагаем, что для работника наиболее благоприятными, вызывающими большую удовлетворенность являются нормальные часы работы, когда у человека есть время на отдых и реализацию собственных целей и желаний. При этом сверхзанятость и недозанятость, вероятно, не приносит работнику удовлетворение.

Интерес к данной проблеме подкрепляется ежегодным обсуждениям возможностей сокращения продолжительности рабочей недели, перехода на четырехдневную рабочую неделю вместо пятидневной, при этом говорится об увеличении продолжительности рабочего дня до 10 часов в день при четырехдневной неделе [1]. Однако данные обсуждения носят разносторонний характер. Так, Бессараб С. В. – депутат Госдумы, предложила сократить рабочую неделю до 36 часов, за счет сокращения продолжительности рабочего времени в

пятницу до обеда, по ее мнению, данная мера не отразится на производительности труда. При этом, следует согласиться с директором Центра конъюнктурных исследований НИУ ВШЭ экономистом Георгием Остапковичем, по его мнению для таких перемен не настало время. Конечно, нашей стране надо повышать производительность, а по его подсчетам сокращение рабочей недели на 4 часа приведет к потерям 26 рабочих дней в году, что явно, в настоящее время, не будет способствовать росту производительности труда [1]. Переход на четырехдневную рабочую неделю по 10 часов в день, может привести к резкому росту сверхзанятости с целью получения дополнительного дохода в выходной день, что также в дальнейшем негативно отразится на работоспособности и производительности труда работника. Однако, следует исследовать, какая продолжительность рабочего времени является благоприятной для работника.

Для того чтобы рассмотреть выделенные задачи в нашей работе мы берем базу Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Данная база репрезентативна в целом для Российской Федерации. Представляет собой ежегодный мониторинг опросов, «проводимых на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки, разработанной при участии ведущих мировых экспертов в этой области», а именно проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. В России мониторинг осуществляется с 1994 года и охватывает большое количество социально-экономических показателей: доходы, расходы населения, рабочее время, структура

занятости и др. Также он включает демографические вопросы: возраст, пол, семейное положение, образование и др. В среднем опрашивается примерно 10,0–12,0 тысяч человек в ходе исследования [8].

Данные RLMS-HSE позволят произвести анализ удовлетворенности трудом исследуя вопросы: Сколько часов Вы фактически отработали по основному месту работы в течение последних 30 дней; Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом; Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены условиями Вашего труда; Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены оплатой Вашего труда; Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены возможностями Вашего профессионального роста.

В начале исследования представленные переменные были перекодированы. Так в переменной «Сколько часов Вы фактически отработали по основному месту работы в течение последних 30 дней» отсортировали выборку по этому вопросу, оставили все, что больше нуля и создали три группы: недозанятые (до 140 часов); нормально занятые (141–184 часа); сверхзанятые (185 и выше).

В следующей переменной «Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом» были созданы три группы: 1. Полностью удовлетворены и скорее удовлетворены; 2. И да, и нет; 3. Скорее не удовлетворены, полностью не удовлетворены.

Остальные значения убрали в системные миссинги. Последующие три переменные перекодировали аналогично.

Также анализ проводили в разрезе пола респондента.

Построив таблицы сопряженности, получаем данные, относительно удовлетворенности работой в целом мужчин и женщин в разрезе отработанного времени за последние 30 дней (табл. 1)

Таблица 1

Динамика фактически отработанного рабочего времени за 30 дней в зависимости от удовлетворенности работой в целом и пола респондента, %

Год	Пол	Рабочее время	Пол респондента		Всего
			мужской	женский	
2010	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	10,8	19,3	15,2
		141-184	47,9	53,6	50,8
		185-504	41,4	27,1	34,0
		<b>Всего</b>	100	100	100
	И да, и нет	24-140	11,7	22,9	17,5
		141-184	44,2	50,4	47,4
		185-504	44,2	26,7	35,1
		<b>Всего</b>	100	100	100
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	13,1	24,4	18,8
141-184		42,6	49,9	46,3	
185-504		44,2	25,7	34,9	
<b>Всего</b>		100,0	100,0	100,0	
2015	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	9,3	17,3	13,6
		141-184	55,6	61,3	58,6
		185-504	35,1	21,4	27,8
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0

	И да, и нет	24-140	8,3	18,7	13,5
		141-184	51,4	56,8	54,1
		185-504	40,3	24,5	32,4
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	12,4	22,5	17,6
		141-184	51,1	54,3	52,7
		185-504	36,5	23,2	29,6
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
2020	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	8,4	18,5	13,8
		141-184	57,3	61,0	59,3
		185-504	34,3	20,5	27,0
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	9,0	19,5	14,5
		141-184	52,5	57,9	55,3
		185-504	38,6	22,6	30,2
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	14,1	20,0	16,9
		141-184	48,9	53,0	50,8
		185-504	37,0	27,0	32,3
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0

\* Расчеты произведены на основе базы данных RLMS-HSE [8]

Отмечается, что большой процент женщин недозанятых и нормально занятых удовлетворены работой в целом в отличие от мужчин. При этом наибольший процент людей, полностью удовлетворенных работой больше при нормальной занятости, по сравнению с недозанятостью и сверхзанятостью. Видим, что разрыв между удовлетворенными и неудовлетворенными работой в целом при нормальной занятости с каждым годом увеличивается. Так в 2010 году данный разрыв составлял 9,7 процентных пункта, в 2015 году 11,2 процентных пункта, в 2020 году — 16,7 процентных пункта. Получается, что удовлетворенность работой при нормальной занятости каждый год увеличивается.

Для сверхзанятости характерна немного иная картина. Снижается удовлетворенность работой в целом, разрыв между удовлетворенными работой и неудовлетворенными в 2010 году — 2,6 процентных пункта, 2015 и 2020 годах — 6,1 и 16,4 процентных пункта соответственно. За последние 10 лет вырос

процент неудовлетворенных работой. При этом отмечается интересное различие по отношению к удовлетворенности работой при сверхзанятости между мужчинами и женщинами. Так, мужчины на протяжении исследуемых годов всегда отмечали, что работа при длительных часах в большей степени неудовлетворительна и соотношение между удовлетворенными работой в целом и напротив был примерно на одном уровне (92,7% - 2020 год). Для женщин данное соотношение стремительно менялось, и удовлетворенность работой в целом при сверхзанятости с каждым годом снижалась: 2010 год — 105,4%, 2015 год — 92,2%, 2020 год — 75,9%.

Недозанятые в большей степени не удовлетворены работой, чем удовлетворены. При этом женщины отдают большее предпочтение недозанятости, нежели мужчины.

Далее посмотрим, удовлетворенность условиями труда работников, в зависимости от пола и фактически отработанного времени (табл. 2).

Таблица 2

Динамика фактически отработанного рабочего времени за 30 дней в зависимости от удовлетворенности условиями труда и пола респондента, %

Год	Пол	Рабочее время	Пол респондента		Всего
			мужской	женский	
2010	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	11,9	19,9	16,2
		141-184	48,4	54,7	51,8
		185-504	39,7	25,4	32,0
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	11,1	21,8	16,2
		141-184	44,0	48,2	46,0
		185-504	44,9	30,0	37,8
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	9,8	23,3	16,4
		141-184	43,3	48,3	45,7
		185-504	46,9	28,4	38,0
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
2015	Полностью	24-140	9,9	17,9	14,3

	удовлетворены, скорее да	141-184	56,1	61,0	58,8
		185-504	34,0	21,1	26,9
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	7,3	17,4	12,1
		141-184	50,8	58,2	54,3
		185-504	41,9	24,4	33,6
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	10,8	20,6	15,7
		141-184	51,0	53,6	52,3
185-504		38,2	25,8	32,0	
<b>Всего</b>		100,0	100,0	100,0	
2020	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	8,9	18,5	14,2
		141-184	57,9	61,6	60,0
		185-504	33,1	19,9	25,8
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	7,6	19,3	13,0
		141-184	53,0	56,6	54,6
		185-504	39,4	24,2	32,4
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	12,3	20,7	16,1
		141-184	45,9	49,8	47,7
		185-504	41,8	29,5	36,2
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0

\* Расчеты произведены на основе базы данных RLMS-HSE [8]

Анализ удовлетворенности условиями труда показывает, что при недозанятости увеличивается разрыв между людьми удовлетворенными условиями труда и неудовлетворенными, при этом увеличивается количество не удовлетворенных условиями труда: 2010 год — 1,3 процентных пункта, 2015 и 2020 год — 8,9 и 11,8 процентных пункта соответственно.

Однако если рассматривать нормальную занятость, то отмечается рост удовлетворенности условиями труда на протяжении исследуемых годов, разрыв составляет в 2010 году — 13,3 процентных пункта,

2015 год — 12,4 процентных пункта и 2020 год — 25,8 процентных пункта.

Отношение между удовлетворенными условиями труда и не удовлетворенными при сверхзанятости показывает снижение удовлетворенности, при этом женщины (67,5%) в большей степени не удовлетворены условиями труда, чем мужчины (79,2%).

Далее проанализируем удовлетворенность оплатой труда в зависимости от пола респондента, анализ также проводился в зависимости от количества фактически отработанного времени (табл. 3).

Таблица 3  
Динамика фактически отработанного рабочего времени за 30 дней в зависимости от удовлетворенности оплатой труда и пола респондента, %

Год	Пол	Рабочее время	Пол респондента		Всего
			мужской	женский	
2010	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	11,1	17,8	14,4
		141-184	44,9	52,5	48,6
		185-504	44,0	29,7	37,0
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	10,8	20,6	15,5
		141-184	48,2	52,6	50,3
		185-504	41,0	26,8	34,3
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	11,6	22,7	17,8
141-184		46,4	52,2	49,6	
185-504		42,0	25,0	32,6	
<b>Всего</b>		100,0	100,0	100,0	
2015	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	9,6	16,1	12,9
		141-184	54,8	61,3	58,1
		185-504	35,6	22,6	28,9
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	7,4	18,0	12,6

		141-184	50,7	57,0	53,8
		185-504	42,0	25,0	33,6
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	10,7	20,0	15,9
		141-184	55,5	59,4	57,7
		185-504	33,8	20,6	26,4
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
2020	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	9,8	16,9	13,5
		141-184	56,0	60,7	58,4
		185-504	34,2	22,5	28,1
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	И да, и нет	24-140	7,6	19,5	13,8
		141-184	55,2	57,9	56,6
		185-504	37,3	22,6	29,6
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	9,1	19,8	14,9
		141-184	56,1	61,4	58,9
		185-504	34,8	18,9	26,2
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Расчеты произведены на основе базы данных RLMS-HSE [8]

Рассматривая недозанятость, отмечается снижение людей, не удовлетворенных оплатой труда. Разрыв между удовлетворенными оплатой труда и неудовлетворенными постепенно сокращается, в 2010 году составляет 19,1 процентных пункта, в 2015 году — 18,9 процентных пункта, а в 2020 году — 9,4 процентных пункта. У мужчин соотношение между удовлетворенными оплатой труда и неудовлетворенными не постоянно: 2010 год — 95,7%, 2015 и 2020 год — 89,7% и 107,7 % соответственно. Сначала мы наблюдали увеличение числа неудовлетворенных оплатой труда мужчин, далее в 2020 году большее количество респондентов стало удовлетворять оплата труда. У женщин наблюдалось стабильное повышение удовлетворенности оплатой, хотя процент неудовлетворенных на протяжении исследуемых годов выше.

В оплате труда при нормальной занятости отмечается стабильность, нет больших разрывов,

примерно равный процент респондентов удовлетворены и не удовлетворены оплатой труда (99,2 % в 2020 году).

Рассматривая сверхзанятость можно отметить отличия от анализа удовлетворенности работой в целом и условиями труда. Число удовлетворенных оплатой труда при сверхзанятости больше, чем неудовлетворенных. Разрыв, конечно, сокращается, если в 2010 году составлял 13,5 процентных пункта, то в 2015 и 2020 году — 9,5 и 7,3 процентных пункта соответственно. При этом у мужчин и женщин разрыв между двумя показателями различен. Так для мужчин характерно повышения количества неудовлетворенных оплатой труда (2010г. — 104,8%, 2020 г. — 98,3%), для женщин отмечается стабильность (2010 г. — 118,8 %, 2020 г. — 119,0 %).

Последним в анализе смотрим удовлетворенность профессиональным ростом мужчин и женщин (табл. 4).

Таблица 4

Динамика фактически отработанного рабочего времени за 30 дней в зависимости от удовлетворенности профессиональным ростом и пола респондента, %

Год	Пол	Рабочее время	Пол респондента		Всего
			мужской	женский	
2010	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	10,4	19,0	14,9
		141-184	48,8	54,2	51,6
		185-504	40,7	26,8	33,4
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	И да, и нет	24-140	11,1	22,4	16,8
		141-184	47,8	51,9	49,9
		185-504	41,1	25,7	33,3
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	12,7	21,6	17,3
		141-184	44,2	50,5	47,4
		185-504	43,1	27,8	35,3
		<b>Всего</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
2015	Полностью	24-140	9,2	17,1	13,4

	удовлетворены, скорее да	141-184	54,9	61,2	58,3
		185-504	36,0	21,7	28,3
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	9,1	18,7	13,9
		141-184	52,0	57,2	54,6
		185-504	38,9	24,1	31,5
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	9,9	18,8	14,6
		141-184	54,1	58,7	56,5
		185-504	36,0	22,5	28,9
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
2020	Полностью удовлетворены, скорее да	24-140	8,2	18,2	13,7
		141-184	57,9	61,2	59,7
		185-504	33,8	20,5	26,6
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	И да, и нет	24-140	9,0	16,5	12,7
		141-184	54,6	61,4	58,0
		185-504	36,4	22,1	29,4
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0
	скорее не удовлетворены, нет	24-140	10,4	21,4	16,0
		141-184	52,5	56,7	54,6
		185-504	37,1	21,9	29,3
		<b>Всего</b>	100,0	100,0	100,0

\* Расчеты произведены на основе базы данных RLMS-HSE [8]

Анализ удовлетворенности профессиональным ростом показал, что 2015 год был подъемным для недозанятости (2010 год — 86,1 %, 2015 год — 91,7 %, 2020 год — 85,6 %) и сверхзанятости (2010 год — 94,6 %, 2015 год — 97,9%, 2020 год — 90,8%) — повышалась удовлетворенность профессиональным ростом, сокращался разрыв между удовлетворенными профессиональным ростом и неудовлетворенными. Однако для нормальной занятости 2015 год характеризовался сокращением разрыва между удовлетворенными и не удовлетворенными: 2010 год — 8,8 процентных пункта, 2015 год — 3,2 процентных пункта, 2020 год — 9,3 процентных пункта.

В целом проведенный анализ показал, что нормальная продолжительность рабочего времени в большей степени привлекательна для работников. Разрыв между удовлетворенными и неудовлетворенными говорит о превышении числа респондентов удовлетворенных работой в целом, так и условиями, оплатой труда. Также нормальную занятость предпочитает большее количество работающих людей.

Недозанятость и сверхзанятость имеют примерно одинаковую картину — снижается удовлетворенность как трудом в целом, так и условиями труда, профессиональным ростом, при этом повышается удовлетворенность оплатой труда. При этом при нормальной занятости разрыв между удовлетворенными оплатой труда и неудовлетворенными примерно стабилен — 0,8 процентных пункта.

Женщины чаще выбирают нормальную занятость, чем мужчины, с другой стороны, у них же чаще наблюдается недозанятость. Получается, для женщин характерна недозанятость или нормальная занятость, для мужчин нормальная занятость или сверхзанятость. Во все годы эта тенденция сохраняется, при этом увеличивается разрыв между мужчинами и женщинами, как по сверхзанятости, так и недозанятости.

Поэтому, как мы и полагали, труд в границах нормальной продолжительности рабочего времени является наиболее положительным для работника.

#### Библиографический список

1. В Думе предложили сократить рабочую пятницу: почему россиянам это не грозит <https://www.mk.ru/social/2023/03/29/v-dume-predlozhili-sokratit-rabochuyu-pyatnicu-pochemu-rossiyanam-eto-ne-grozit.html> (Дата обращения: 03.04.2023)
2. Джери, Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь. В 2-х томах / пер. с англ. Н.Н. Марчук. Т. 2. Москва: Вече. 1999. - 528 с.
3. Краткий словарь по социологии / под ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина; сост. Э.М. Коржева, Н.Ф.Наумова; Москва: Политиздат, 1989. – 479 с.
4. Лосева, Ю. Г. Особенности удовлетворенности трудом в организациях с различными формами собственности / Ю.Г. Лосева, И.В. Калачева // Теоретические и прикладные проблемы современной психологии: материалы XII Междунар. студ. науч.- практ. конф. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка. Минск: БГПУ, 2012. - 277 с.
5. Малинина, С. Е. Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда / С.Е. Малинина // Вестник науки и образования. - 2018. - №5

6. Мисюрин, А. Ш. Основные факторы удовлетворенности трудом на крупном предприятии / А. Ш. Мисюрин // Университет им. И.В. Вернадского. – 2011. – № 4 (35). – С.283-291.
  7. Переселкова, З. Ю. Проблема удовлетворенности трудом и ее осмысление в русле социологии труда и занятости / З.Ю. Переселкова, А.С. Коренная // ФБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург
  8. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>)» (Дата обращения: 12.02.2023)
- 

#### References

1. The Duma proposed to shorten working Friday: why Russians are not threatened by this ne-grozit.html (Date of access: 04.03.2023)
2. Jerry, D., Jerry J. Big explanatory sociological dictionary. In 2 volumes / per. from English. N.N. Marchuk. T. 2. Moscow: Veche. 1999. - 528 p.
3. Brief Dictionary of Sociology / ed. D.M. Gvishiani, N.I. Lapin; comp. E.M. Korzhev, N.F. Naumova; Moscow: Politizdat, 1989. - 479 p.
4. Loseva, Yu. G. Features of job satisfaction in organizations with different forms of ownership / Yu.G. Loseva, I.V. Kalacheva // Theoretical and applied problems of modern psychology: materials of the XII Intern. stud. scientific-pract. conf. / Bel. state ped. un-t im. M. Tanka. Minsk: BSPU, 2012. - 277 p.
5. Malinina, S. E. Satisfaction with work in the team as a factor in increasing labor productivity / S.E. Malinina // Bulletin of science and education. - 2018. - № 5
6. Misyurina, A. Sh. The main factors of job satisfaction at a large enterprise / A. Sh. Misyurina // University. I.V. Vernadsky. - 2011. - № 4 (35). - P.283-291.
7. Pereselkova, Z. Yu. The problem of job satisfaction and its understanding in line with the sociology of labor and employment / Z. Yu. Pereselkova, A.S. Root // Orenburg State University, Orenburg
8. Russian Monitoring of the Economic Situation and Health of the NRU-HSE (RLMS-HSE), conducted by the National Research University Higher School of Economics and «Demoscope» LLC with the participation of the Population Center of the University of North Carolina at Chapel Hill and the Institute of Sociology of the Federal Research sociological center of the Russian Academy of Sciences. (RLMS-HSE survey sites: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> and <http://www.hse.ru/rlms>) (Date of access: 02.12.2023)

## IMPACT OF WORKING HOURS ON JOB SATISFACTION

**Elena A. Kipervar**

Ph.D. economy in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Economics and Organization of Labor,  
Omsk State Technical University

**Anastasia V. Pobienskaya**

Senior Lecturer of the Department of Economics and Organization of Labor, Omsk State Technical University

**Abstract.** Satisfaction with the work of employees is the most important direction in improving the efficiency of labor. Increasing the efficiency of using the labor of employees allows you to increase the efficiency of the company by increasing the productivity of employees, reducing staff turnover, and increasing labor profitability. The purpose of the study is to analyze the satisfaction with the work of employees on certain key aspects, among which we will pay special attention to satisfaction with the length of working time. Materials and methods. The study was conducted on the basis of an analysis of the database of the Russian Monitoring of the Economic Situation and Health of the Population of the National Research University Higher School of Economics. This base is representative for the Russian Federation. The monitoring covers socio-economic indicators, such as income, expenses of the population, working hours, employment structure, etc. It also includes demographic issues: age, gender, marital status, education, etc. On average, approximately 10.0–12.0 thousand people during the study. The calculations were performed in the IBM SPSS Statistics environment. Research results and discussion. Normal working hours are more attractive to workers, women are more satisfied with higher wages due to overemployment. The gap between satisfied and dissatisfied indicates the excess of the number of respondents who are satisfied with the work in general, as well as with conditions and remuneration. Studies show that in today's socio-economic conditions, a greater number of working people prefer normal employment.

**Keywords:** job satisfaction, working hours, overemployment, underemployment, wages, working conditions, professional growth

---

### Сведения об авторах:

**Кипервар Елена Анатольевна** – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой «Экономика и организация труда» Омского Государственного Технического Университета (644050, г. Омск, ул. Певцова, д. 13, корпус 1-ДТ ОмГТУ, e-mail: kipervar@list.ru).

**Побиянская Анастасия Валерьевна** - старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда» Омского Государственного Технического Университета (644050, г. Омск, ул. Певцова, д. 13, корпус 1-ДТ ОмГТУ, e-mail: batueva-nastya@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 21.12.2021 г.