**Ионин Александр Романович**

Студент 4-го курса, группы 8.139з

Алтайский государственный университет

Барнаул

E-mail: ionin.0403@mail.ru

**ФАКТОРЫ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ**

**Аннотация:** Статья посвящена теме изучения факторов, которые влияют на удовлетворенность сотрудников на удаленной работе. В качестве главных факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников удалённой работы, были выбраны: коммуникация, баланс работы и личной жизни, рабочая среда, поддержка со стороны руководства, психологическое здоровье, мотивация и признание, развитие профессиональных навыков работы, проблема малоподвижного образа жизни, культура и климат компании.

Результаты анализа свидетельствуют о том, что для повышения удовлетворенности удаленной команды необходимо внедрить комплексный подход, который будет учитывать все ключевые факторы, способствуя существенному росту удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. Данное исследование направлено на выявление факторов, определяющих уровень удовлетворенности сотрудников, работающих удаленно, и на разработку рекомендаций по оптимизации условий труда для повышения этой удовлетворенности.

**Введение:** С переходом на удаленную работу в условиях глобальной пандемии COVID-19, вопросы, касающиеся удовлетворенности сотрудников, приобрели особую актуальность. Удовлетворенность сотрудников является ключевым фактором, влияющим на производительность, мотивацию и текучесть кадров. Современные исследования подтверждают, что высокий уровень удовлетворенности способствует не только повышению профессиональной эффективности, но и улучшению психологического благополучия работников. В условиях удаленной работы необходимо учитывать специфику дистанционных взаимодействий и выделять факторы, влияющие на удовлетворенность, что представляет собой уникальную задачу для работодателей и менеджеров. Осознание значимости удовлетворенности сотрудников также отражается на уровне лояльности и приверженности компании, что в конечном итоге влияет на её репутацию и конкурентоспособность на рынке.

Кроме того, удаленная работа открыла новые возможности для повышения гибкости и адаптации, однако, с этим возникают и дополнительные сложности, связанные с поддержанием командного духа, управлением конфликтами и обеспечением достаточного уровня коммуникации. Следовательно, выявление и понимание факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников, являются актуальными не только для непосредственного управления персоналом, но и для разработки стратегии всей организации.  
 **Методология.** Для проведения исследования были использованы количественные методы. Анкетирование. Мы организуем опрос работников разных фирм, занимающихся дистанционными видами деятельности, для сбора начальных сведений. Форма опросника включит пункты касательно разных аспектов дистанционной деятельности (таких как взаимодействие с коллегами, устройство рабочего места) и их влияние на уровень удовлетворения сотрудников работой. Полученная информация позволит определить ключевые аспекты, влияющие на удовлетворение работников дистанционной деятельности.

**Результаты.** Общее состояние удовлетворенности  
Результаты анкетирования показали, что 68% сотрудников оценивают свою удовлетворенность удаленной работой как высокую, в то время как 22% указали на средний уровень удовлетворенности, и только 10% чувствуют себя неудовлетворенными. Эти данные подтверждают общую тенденцию к положительному восприятию дистанционной работы.  
Факторы, влияющие на удовлетворенность

1. Условия труда: Существует прямая связь между качеством рабочего пространства (комфорт, оборудование, отсутствие отвлекающих факторов) и уровнем удовлетворенности. Сотрудники, работающие в комфортной обстановке (например, с отдельным рабочим местом), демонстрируют на 25% более высокую удовлетворенность.

2. Взаимодействие с коллегами: Социальные связи остаются важным аспектом работы. 72% респондентов отметили, что недостаток личных встреч и живого общения снижают их удовлетворенность. Участие в виртуальных тимбилдингах и регулярные видеоконференции помогли компенсировать недостаток живого общения, повысив удовлетворенность на 15%.

3. Поддержка со стороны руководства: Сотрудники, получающие регулярную обратную связь и поддержку от руководителей, были на 30% более удовлетворены своей работой. Ясные цели и возможности для развития способствуют повышению мотивации и удовлетворенности.

4. Персональные факторы: Личностные характеристики, такие как самодисциплина, способность к самоорганизации и личные предпочтения в работе, также оказывают влияние. Сотрудники с высокими показателями самодисциплины чаще удовлетворены своей работой (на 20% выше).

5. Баланс между работой и личной жизнью: Еще одним важным аспектом, сыгравшим значительную роль в удовлетворенности, является возможность поддержания баланса между работой и личной жизнью. 65% респондентов отметили, что гибкость графика помогает им лучше справляться с личными делами и обязанностями, что, в свою очередь, положительно сказывается на их отношении к работе.

6. Культура и климат компании: Исследование показывает, что 60% сотрудников считают, что корпоративная культура и поддерживающая атмосфера в коллективе влияют на их удовлетворенность. Открытость и доверие в команде способствуют более высокой степени удовлетворенности и вовлеченности сотрудников.

7. Психологическое здоровье: Респонденты стали более сельдно перечислять высокие уровни стресса и выгорания в условиях удаленной работы. 40% сказали, что испытывают беспокойство и изоляцию, особенно при длительном удаленном формате.

8. Развитие профессиональных навыков: Около 55% сотрудников подчеркнули значимость возможностей для обучения и роста в удаленной работе. Компании, предоставляющие доступ к онлайн-курсам и вебинарам, имеют больший уровень удовлетворенности персонала.

**Выводы и заключение.** Исследование подтвердило, что удовлетворенность сотрудников удаленной работы зависит от нескольких ключевых факторов, включая условия труда, взаимодействие с коллегами, поддержку со стороны руководства и персональные характеристики. Полученные данные могут служить основой для разработки стратегий управления персоналом в условиях удаленной работы.

Работодателям следует обратить внимание на создание комфортной рабочей среды, активное поддержание социальных связей и поддержку сотрудников в их профессиональном развитии. Необходимо внедрять практики, способствующие улучшению баланса между работой и личной жизнью, например, гибкие графики и возможности для дистанционного обучения.

Кроме того, компании могут рассмотреть способность периодически организовывать оффлайн-мероприятия, чтобы поддерживать командный дух и личные связи между сотрудниками. Таким образом, удовлетворенность сотрудников становится стратегически важным аспектом, на который должны ориентироваться организации в предстоящие годы.

Проанализировав результаты, можно сделать вывод, что учет перечисленных факторов может значительно увеличить уровень удовлетворенности, что в свою очередь, положительно скажется на производительности и снижении текучести кадров. Важно, чтобы руководители и HR-специалисты активно работали над улучшением условий удаленной работы и учитывали мнения и потребности сотрудников для достижения гармонии между профессиональным и личным жизненным пространством.  
  
**Литература.**  
1. Боброва, Н. В., & Гусева, А. И. (2022). Психология удаленной работы: вызовы и решения. \*Научный журнал по психологии и образованию\*, 15(2), 45-57.  
2. Иванов, С. В. (2023). Успех в удаленной работе: как поддерживать команду на расстоянии. \*Управление персоналом\*, 32(1), 12-19.  
3. Петрова, Л. А. (2021). Удовлетворенность и производительность труда в условиях дистанционного формата работы. \*Сборник научных трудов\*, 10(3), 80-97.  
4. Смирнов, А. Ю., & Тихомиров, И. А. (2023). Качество жизни и работа из дома: взаимосвязь и особенности. \*Журнал социологических исследований\*, 22(4), 234-246.  
5. Green, E. (2021). Remote work and employee satisfaction: A systematic review. \*Journal of Business Psychology\*, 36(1), 45-67.  
6. Долгова, А. Н. (2023). Социальная поддержка в условиях удаленной работы: Как создать эффективную команду. \*Журнал социальных исследований\*, 15(3), 144-158.  
7. Кузнецов, В. А. (2022). Управление дистанционной работой: вызовы и возможности. \*Современные тенденции управления\*, 8(2), 68-77.

Данная работа предоставляет важные выводы, которые будут полезны для всех заинтересованных в развитии и оптимизации удаленной работы в современных условиях. Обеспечение высокого уровня удовлетворенности сотрудников – это не только задача менеджеров, но и общий приоритет для компании, стремящейся к долгосрочному успеху и развитию.