

УДК 331.1

DOI: 10.37890/jwt.vi82.573

Проблемы управления интенсивностью труда работников водного транспорта

Р.И. Каравашкина

ORCID: 0000-0002-7263-9001

Ю.Р. Гуро-Фролова

ORCID: 0000-0002-6048-8576

*Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород,
Россия.*

Аннотация. С ростом применения информационных технологий, усложнением всех производственных процессов и построением цифровой модели экономики актуальным вопросом является совершенствование организации труда рабочей силы и выбор методов определения такого важного социально-экономического явления как интенсивность труда. Снижение чрезмерной интенсивности труда, повышение недостаточной интенсивности труда как на отдельных рабочих местах, так и в целых производственных подразделениях или даже отраслях также представляется важным. Управление интенсивностью труда рабочей силы связано не только с ее измерением или оценкой. Возникает основная теоретическая и практическая задача – разработка комплекса мероприятий по обеспечению нормальной интенсивности труда, с учетом базовых экономических, организационных, психофизиологических и социальных факторов. Делается акцент на внедрении новых технологий, в том числе в рамках создания цифровой модели экономики, что может привести к качественным изменениям в условиях труда, степени его интенсивности, использованию гибких графиков работы, сокращению продолжительности рабочего дня и появлению новых форм занятости.

Ключевые слова: интенсивность труда, производительность труда, факторы интенсивности труда, повышение уровня организации труда.

Problems of labor intensity management considering water transport workers

Renata I. Karavashkina

ORCID: 0000-0002-7263-9001

Yulya R. Guro-Frolova

ORCID: 0000-0002-6048-8576

Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia

Abstract. Due to the growing usage of information technology, complication of all production processes and digital economy model development, an urgent issue is the improvement of labor organization and considering methods for determining such an important socio-economic phenomenon as labor intensity. Excessive labor intensity reduction and insufficient labor intensity increase considering individual workplaces and the entire production units or even industries are important. Labor intensity management is associated not only with labor workforce measurement or assessment. The main theoretical and practical task is the strategy development to ensure optimal labor intensity, considering basic economic, organizational, psychophysiological and social factors. New technologies' introduction is focused on, including digital economy model development, leading to qualitative changes in working conditions, labor intensity degree, flexible working schedules usage, working day reduction and new employment forms emergence.

Keywords: labor intensity, labor productivity, labor intensity factors, labor organization level increase.

Введение

Вопросы изучения и оптимизации интенсивности труда теоретически связаны с необходимостью контроля за мерой труда. При этом задача повышения экономической эффективности общественного производства связана с полным и рациональным использованием производственных ресурсов: рабочего времени, оборудования, предметов труда.

Управление интенсивностью труда связано не только с ее измерением или оценкой. Важным представляется процесс формирования и интеграции в производственную деятельность организаций комплекса мероприятий, включающих не только экономический аспект, но также мероприятий, связанных с решением социальных, психологических и физиологических задач, направленных на оптимизацию условий труда. Как показывает практический опыт, данный комплекс, входящий в краткосрочные и долгосрочные планы развития предприятия, оказывает положительное влияние на эффективность деятельности как отдельного работника, так и предприятия в целом [1].

Методы

Современная экономика труда рассматривает понятие интенсивности как сложную экономическую категорию. Понимание ее сущности необходимо для задействования в деятельности предприятия ранее неосвоенных резервов эффективности труда. Кроме того, следует помнить, что труд неотделим от работника, а значит вопросы интенсивности труда неразрывно связаны с социальной стороной трудовой деятельности [2].

В широком смысле под интенсивностью труда понимают степень напряженности работника в процессе труда. Факторами, определяющими степень интенсивности труда, являются: климат, пол, состояние здоровья, отношение работника к труду, состояние рабочего места, уровень организации труда на рабочем месте, в отделе, производственном участке или на предприятии, качество психологического климата в трудовом коллективе и некоторые другие.

Сложность данной социально-экономической категории состоит в необходимости оценки совокупности израсходованных физических усилий, опыта, профессиональных навыков, умений, творческих возможностей и нервных затрат. Экономическая наука в настоящее время измеряет интенсивность труда как отношение затрат труда к затратам рабочего времени. Сложность состоит в том, каким именно образом можно измерить «затраты труда», а также какие именно затраты времени использовать в расчете [3].

«Затраты труда» можно рассматривать как результирующий показатель, например, фактическую трудоёмкость или выработку. Под затратами рабочего времени можно понимать месячный фонд рабочего времени из расчета, к примеру, 40-часовой рабочей недели, или эффективный фонд времени работы. $Ит = Зт / Зрв$, где $Ит$ – коэффициент интенсивности труда, $Зт$ - затраты труда, чел.-час; $Зрв$ - затраты рабочего времени, чел.-час.

Существует мнение, что интенсивность труда выступает в качестве степени загруженности работника, степени «усталости или утомленности» последнего. Мы позиционируем это неверным. Регулярные задержки по окончании рабочего дня на рабочем месте, изможденность, а также интенсивная работа на износ не могут являться высокой степенью интенсивности труда работника. По нашему мнению, следует рассматривать интенсивность труда как одну из характеристик эффективности труда, его продуктивности или производительности. Интенсивный

труд характеризуется результативностью работника, показывает его фактические достижения, полученные за нормативную продолжительность рабочего времени. При этом, интенсивность труда не является равнозначным по смыслу понятием показателю выполнения норм [4].

Интенсивность труда зависит от действия множества экономических и социальных факторов, представленных на рисунке 1: условия труда, характер труда, уровень организации труда, уровень физического состояния работника и его специфические физиологические особенности в процессе трудовой деятельности, психологический климат в коллективе и психологическое состояние работника, отношение работника к труду, мотивация трудовой деятельности, в том числе нематериальная, дисциплинированность работника.



Рис.1. Факторы интенсивности труда

Результаты

В современном мире организация труда работников, как система по установлению благоприятных условий в целом имеет конечной целью повышение эффективности работника и предприятий в целом [5]. При этом, итоговой целью этого процесса выступает комплексная реализация отдельных задач:

а) экономических, связанных с повышением эффективности труда работников, проявляющейся в росте качественных характеристик труда и росте его интенсивности;

б) психологических, которые коррелируют с усовершенствованием и оптимизацией условий труда кадрового состава организаций, при этом фокус задачи - поддержание психолого-физиологического здоровья работников в целях поддержания высокой работоспособности последних;

в) социальных, делающих упор на расширение трудового потенциала как работников, так и организации, а также на интенсификацию мотивационной трудовой активности,

г) психологических, которые взаимосвязаны с улучшением условий труда и выполняют задачу сохранения физического и психологического здоровья, а также поддержание интенсивной работоспособности.

В научной литературе [6, 7, 8, 9 и др.] представлены, а авторами статьи обобщены импонирующие им положения, представленные на рисунке 2, касательно организации эффективной трудовой деятельности работников организации при этом эффективность напрямую связана с корректно выстроенным трудовым процессом в соответствии с определенными правилами, в частности:

1. Распределение работ в соответствии с квалификацией работника с учетом последующего взаимодействия групп работников.
2. Безопасность и комфортные условия трудовой деятельности, социальная защита работников организации.
3. Соблюдение трудовой дисциплины, а также осуществление разумного контроля над ее соблюдением.
4. Формирование и поддержание мотивации трудовой деятельности в рамках системы оплаты труда, а также посредством нематериальных стимулов.
5. Организация повышения квалификации работников.
6. Разработка и внедрение в организации системы выявления уровня производительности труда и реализация мероприятий по повышению ее производительности.
7. Элиминация нерациональных затрат рабочего времени за счет оптимизации трудовых процессов в организации.
8. Совершенствование условий труда работников, включая оснащение рабочего места всем необходимым оборудованием.



Рис. 2. Комплекс составляющих эффективной трудовой деятельности

Как показывает практика, интенсификация трудовой деятельности без учета и проработки указанных выше факторов, сопровождается активизацией отрицательных психофизиологических последствий, что снижает производительность труда не только в краткосрочном, но и более длительном периодах [10].

К перегрузке и истощению нервной системы, нарушениям функциональных состояний работника может привести такое оснащение и организация рабочего места, в которой работник подвергается воздействию негативных факторов рабочей среды, а именно воздействию температуры воздуха, шума, освещения и т.п. Снижение работоспособности и ухудшение самочувствия работника вследствие его нервного и физического перенапряжения может повлечь за собой и нерациональная организация труда, предполагающая несистематическую по интенсивности работу, сочетающую длительные интервалы простоя, бездействия с периодами гиперактивности.

Не менее значим для эффективной трудовой деятельности психологический климат в коллективе работников, как результат комплексного воздействия, взаимодействия и сочетаемости личностных характеристик, а также индивидуального менеджмент-стиля руководителя. При этом одним из ключевых факторов оптимизации психологического климата в коллективе работников, к примеру, по мнению исследователя Н.Н. Ахмедовой, с которым солидарны авторы статьи, является снижение уровня конфликтности [11].

Не менее значимо формирование условий, элиминирующих возникновение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, которые носят деструктивный характер и отрицательным образом сказываются на эффективности трудовой деятельности. По этой причине обучение, как минимум руководителей структурных подразделений, продуктивным приемам конфликт-менеджмента, с точки зрения авторов статьи, может положительным образом повлиять на последующую оптимизацию трудовой деятельности организации в целом.

Авторы статьи склонны полагать, что отношение работника к исполнению собственных индивидуальных трудовых обязанностей оказывает непосредственное влияние на продуктивность его трудовой деятельности, при этом отношение к последней, с позиции авторов, предстает в качестве комплексной социально-психологической трех компонентной системы, представляющей единство а) мотивов реализации трудовой деятельности, б) оценивания трудовой ситуации и в) фактического трудового поведения. С первым элементом (а) связаны социально-психологические побудители трудовой деятельности. Второй элемент (б) коррелирует с внутренним, субъективным оцениванием трудовой деятельности работником. Трудовая активность работника организации в рамках имплементации первых двух элементов (мотив и оценивание) фокусируется в третьем элементе (в), при этом качественным образом меняется выполнение работы, инициативность работника и его дисциплинированность.

Можно проследить и обозначить типовые факторы, влияющие на отношение работника к трудовой деятельности в организациях различного профиля, в том числе и организациях водного транспорта, к которым можно отнести: уровень оплаты труда, уровень организации рабочего места, заработную плату; техническую оснащенность выделенного рабочего места сотрудника; условия труда, психологический климат в коллективе, стиль руководства. При этом, важной компонентой процесса генерации благоприятного психологического климата с позиции исследователя Грибовой Я.В. [12] выступает удовлетворенность работника трудовой деятельностью, которая имеет multifunctional характер, складываясь из сочетания элементов, представленных на рисунке 3.

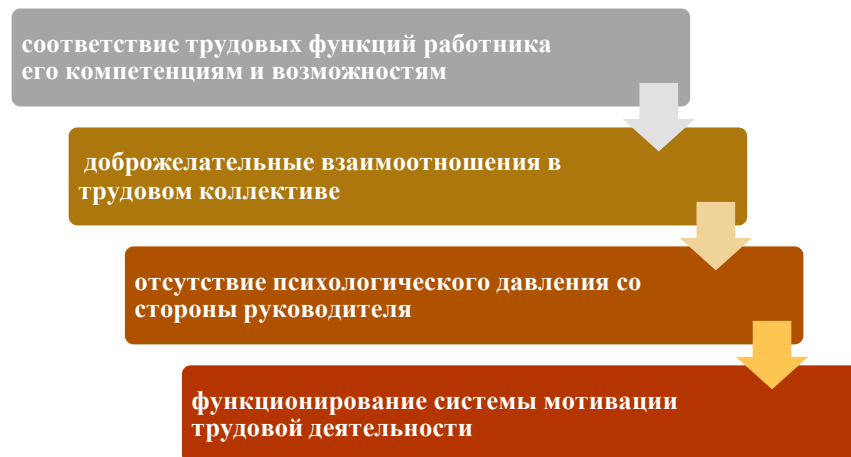


Рис. 3. Составляющие удовлетворенности трудовой деятельностью

Касательно последнего компонента составляющих удовлетворенности трудовой деятельности – трудовой мотивации – мы можем оттолкнуться от собственного определения понятия мотивации деятельности как внутриспсихологической, динамической системы, генерирующей человеческую активность; системы, представляющей собой совокупность мотивов, образующихся из потребностей, где мотив является опредмеченной потребностью [13]. При этом, в качестве мотивации трудовой деятельности мы можем рассматривать совокупность мотивов – опредмеченных потребностей, которые удовлетворяются посредством трудовой деятельности.

Обсуждение

В современных отечественных организациях, в том числе и сферы водного транспорта, система мотивации трудовой деятельности в большей степени связана с фондом оплаты труда и всевозможными дополнительными выплатами по результатам личной деятельности работника или деятельности организации в целом за определенный период, при этом нематериальные формы мотивации трудовой деятельности работников набирают популярность. К примеру, к нематериальным формам мотивации работников водного транспорта авторы относят разного рода льготы на приобретение услуг или продукции организаций (скидки на обучение работников, в том числе для членов семьи работника, в образовательных учреждениях Федерального агентства морского и речного транспорта (далее по тексту – ФАМРТ), скидка на покупку билетов на пассажирские суда и туристических продуктов, подарки с символикой ФАМРТ, организация летнего отдыха работников и их семей и т.д.

В ряде стран мира в целях создания благоприятных условий труда и повышения продуктивности трудовой деятельности своих работников организации внедряют сокращенную рабочую неделю с одновременным удлинением продолжительности работы в рамках рабочего дня. Такое изменение в графике работы сопровождается ростом интенсивности труда.

В нашей стране подобные предложения, предполагающие увеличение продолжительности трудового дня до 10 часов, вместо стандартных 8, но сокращение рабочей недели до 4 дней (модель «4 на 10»), появляются регулярно, порождая

множество споров, однако, широкомасштабное внедрение модели на данный момент не реализовано.

Современная действительность такова, что можно определить следующие положительные, повышающие производительность труда работника аспекты модели «4 на 10», представленные на рисунке 4, к которым мы относим:

1. Элиминация или снижение уровня стресса у работника, что положительным образом сказывается на общих показателях психологического и физиологического здоровья и общего самочувствия.
2. Возможность самореализации в дополнительное высвободившееся у работника время (дополнительное образование, путешествия, новое хобби и т.п.).
3. Интервальная смена нескольких видов деятельности (основная работа – хобби – дополнительное образование) при наличии трех выходных дней благоприятным образом сказывается на снижении уровня профессионального эмоционального выгорания.
4. Сокращение затрат организации на коммунальные услуги.
5. Снижение негативного влияния деятельности человека на экологическую обстановку и окружающую среду за счет сокращения количества поездок работников организаций посредством общественного и личного транспорта.

К недостаткам четырехдневной рабочей недели можно отнести следующие факторы:

1. Возможное снижение зарплат, сокращение премий и прочих выплат при увеличении штата сотрудников и количества смен.
2. Доработка в выходные дни и свое личное время без соответствующих компенсаций от работодателя при нехватке времени на выполнение своих основных трудовых обязанностей.
3. Невозможность перехода на четырехдневную рабочую неделю для некоторых организаций и ряда отраслей, к которым относятся организации сферы услуг, строительство, грузоперевозки, в том числе и водным транспортом, сельское хозяйство, здравоохранение и т.п.

Принимая во внимание положительные и отрицательные аспекты модели трудовой деятельности «4 на 10», мы склонны полагать, что необходим комплексный эксперимент по ее внедрению в организации разных сфер деятельности для того, чтобы сделать окончательный вывод. Сокращение числа рабочих дней, при удлинении продолжительности рабочего дня, означает при этом, что общее количество рабочих часов остается неизменным. Увеличение продолжительности рабочего дня имеет свои положительные и отрицательные стороны. Такая форма организации труда должна оцениваться с точки зрения учета значительного количества факторов. Например, удалённости места работы сотрудника, характера технологического процесса, режима труда и отдыха и др.



Рис. 4. Положительные аспекты внедрения сокращенной рабочей недели с увеличением продолжительности рабочего дня

При изменении интенсивности труда работников требуется определение чётких границ интенсивности труда, критериев их различия, измерение ее величины. Практическая значимость данной задачи велика. Апробация мероприятий по совершенствованию организации труда, сопровождающихся изменениями в его интенсивности связана с оценкой степени или вида интенсивности труда чрезвычайно важна.

Принято различать следующие виды интенсивности труда: нормальную, чрезмерную и недостаточную.

Нормальная интенсивность труда определяется сложностью используемых в производственно-хозяйственной деятельности технологий и уровнем развития производительных сил. Она изменяется по мере развития общества и экономических систем. Нормальная интенсивность труда означает применение рациональных приемов и методов труда, нормального темпа выполнения работы. Рабочее время используется полностью и без потерь, условия труда благоприятны, реализуется социальная, творческая, гармонизирующая и гуманизационная функции труда. Такая организация труда гармонично вписана в высокоэффективную, соответствующую последним требованиям систему организации производства и не требует от работников чрезмерных усилий. Она способствует гармонизации труда и росту степени удовлетворенности трудом.

К нормальной интенсивности труда должен приводить любой комплекс обоснованных мероприятий, направленных на совершенствование трудовой деятельности работников предприятий.

Чрезмерная интенсивность труда нежелательна. Она означает, выполнение работы за пределами возможностей работников. Такая работа сопровождается усталостью, повышенным риском травматизации, выполнения брака, ростом числа конфликтов в коллективе, в целом способна привести к быстрому выгоранию работника.

Такой вид интенсивности труда не допустим. При наличии обоснованных оргтех мероприятий необходимо провести профессиональную переподготовку сотрудников или изменить структуру кадров, привлекая более высококвалифицированных

работников. В других случаях, требуется проведение пересмотра норм комплекса мероприятий.

Также нежелательна *недостаточная* интенсивность труда. Она сопровождается потерями рабочего времени или неполным использованием фонда рабочего времени. Такая интенсивность труда сопровождается низким темпом работы, неэффективностью использования кадров, перерасходом затрат на оплату труда и общим снижением эффективности хозяйственной деятельности. В конечном итоге это приводит и к снижению доходов работников, замедлению экономического роста и снижению уровня жизни.

В практической деятельности для определения интенсивности часто используется коэффициент использования сменного времени: $K_{см} = (T_{см} - T_{пот}) / T_{см}$, где $K_{см}$ – коэффициент использования сменного времени, $T_{см}$ – продолжительность смены, $T_{пот}$ – потери рабочего времени (за смену).

При значениях $K_{см}$ менее 0,6 интенсивность труда может быть признана как недостаточная, при значениях до 0,8 – нормальная, свыше 0,8 – большая интенсивность.

Заключение

Недостаточная и излишняя интенсивность недопустимы в практической деятельности. При этом интенсификация труда возможна в условиях увеличения темпов работы, коэффициента времени занятости, принимая во внимание элиминацию непроизводительных временных затрат. Сокращение сверх интенсификации следует осуществлять посредством рациональной организации труда. Заметим, что интенсивность труда и темп работы непосредственно коррелируют с оптимизацией численности сотрудников организации.

Таким образом, внедрение новых технологий, в том числе в рамках создания цифровой модели экономики, может привести к новым, не имевшим места ранее изменениям в условиях труда, степени интенсивности, использованию гибких графиков работы, сокращения продолжительности рабочего дня, новых форм занятости [14].

Например, невзирая на отраслевую принадлежность, актуальная в современном обществе, особенно применительно к интеллектуальным профессиям, дистанционная форма работы, может успешно интегрироваться в работу отечественных организаций, при этом дистанционная работа за пределами производственных помещений позиционируется в настоящее время как следствие пандемии, а также четвертой промышленной революции. Специалисты настаивают [15] на том, что дистанционная занятость представляет собой одну из форм цифровой занятости. В любом случае активно реализуемая цифровизация всех процессов требует адаптацию методов и подходов оценки интенсивности труда.

Список литературы

1. Гастев А. К. Как надо работать. — М.: Экономика, 1972.
2. Горелов Н.А., Никитина В.В. Интенсивность и производительность труда в контексте сокращения рабочей недели в России // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1285-1298. doi: 10.18334/et.6.4.41341
3. Темницкий А.Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. – 2008. – №11. – С. 13-23
4. Кувшинова Е.А., Чернева Р.И. Установление равнонапряженных норм как условие роста производительности труда на предприятиях (транспорта)/ В сборнике: Великие реки - 2020. Труды 22-го международного научно-промышленного форума. 2020. С. 141.
5. Грачева О В Производительность труда: драйверы роста и опыт компаний // Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и

- конкурентоспособности национальной экономики: Труды Национальной научно-практической конференции – М: МИИТ, 2017 – 216 с.
6. Richard, B. Freeman, James L. Medoff. Nber working paper series. Trade unions and productivity some new evidence on an old issue// URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w1249/w1249.pdf (дата обращения 08.05.2024).
 7. Ланкина М.П. Роль организации труда сотрудников на предприятии и его влияние на производительность и эффективность труда // Современная наука в условиях модернизационных процессов: проблемы, реалии, перспективы. Уфа, 2020. - Стр. 118-122.
 8. Каравашкина Р.И., Гуро-Фролова Ю.Р., Киселёва Е.В. Заработная плата и благоприятные условия труда как факторы совершенствования труда интеллектуальных работников (на примере преподавателей вуза) // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 10. – doi: 10.18334/et.9.10.116260.
 9. Wichert, I. (2002). Job insecurity and work intensification: The effects on health and Wellbeing. Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2005). Theories of Personality (8th ed.). Wadsworth: Thomson.
 10. Гершанок А.А. Организация труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда // Экономика и бизнес: теория и практика, 2019. №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-v-realizatsii-zadach-povysheniya-effektivnosti-proizvodstva-uskoreniya-rosta-proizvoditel'nosti-truda> (дата обращения: 08.05.2024) DOI:10.24411/2411-0450-2019-10401.
 11. Ахмедова Н.Н. Разрешение конфликтов как основа создания благоприятного психологического климата в коллективе // Обмен знаниями в образовательном процессе. сборник научных трудов. Казань. — 2021. — С. 170–174.
 12. Грибова Я.В. Изучение удовлетворенности трудом и трудовой мотивации фармацевтических специалистов / Я.В. Грибова, М.С. Лошкарева // Современная организация лекарственного обеспечения. — 2021. — Т. 8. — № 1. — С. 88–91.
 13. Кручинин В.А., Гуро-Фролова Ю.Р. Психолого-педагогические условия формирования мотивации изучения иностранного языка у студентов лингвистического вуза Нижегород. Гос. архитектур. -строит. Ун-т. – Н. Новгород: ННГАСУ, 2012. – 165 с.
 14. Тонких Н.В., Квашина К.В., Катаев В.А. Цифровизация занятости и организации труда: оценка интенсивности // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 7. – С. 1167–1180. doi: 10.18334/et.9.7.114974
 15. Терёшина Н.П., Подсорин В.А., Данилина М.Г. Глобализация и производительность труда в транспортном комплексе. Мир транспорта. 2019;17(2):118-129. <https://doi.org/10.30932/1992-3252-2019-17-2-118-129><https://doi.org/10.30932/1992-3252-2019-17-2-118-129>

References

1. Gastev A. K. Kak nado rabotat'. — М.: Экономика, 1972.
2. Gorelov N.A., Nikitina V.V. Intensivnost' i proizvoditel'nost' truda v kontekste sokrashcheniya rabochej nedeli v Rossii // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1285-1298. doi: 10.18334/et.6.4.41341
3. Temnickij A.L. Motivaciya intensivnogo truda rabochih promyshlennogo predpriyatiya / A.L. Temnickij, O.N. Maksimova // Sociologicheskie issledovaniya. – 2008. – №11. – С. 13-23
4. Kuvshinova E.A., Cherneva R.I. Ustanovlenie ravnonapryazhennyh norm kak uslovie rosta proizvoditel'nosti truda na predpriyatiyah (transporta)/ V sbornike: Velikie reki - 2020. Trudy 22-go mezhdunarodnogo nauchno-promyshlennogo foruma. 2020. S. 141.
5. Gracheva O V Proizvoditel'nost' truda: drajvery rosta i opyt kompanij // Povyshenie proizvoditel'nosti truda na transporte – istochnik razvitiya i konkurentosposobnosti nacional'noj ekonomiki: Trudy Nacional'noj nauchno-prakt konferencii – М: МИИТ, 2017 – 216 с.
6. Richard, B. Freeman, James L. Medoff. Nber working paper series. Trade unions and productivity some new evidence on an old issue// URL:

- https://www.nber.org/system/files/working_papers/w1249/w1249.pdf (data obrashcheniya 08.05.2024).
7. Lankina M.P. Rol' organizatsii truda sotrudnikov na predpriyatii i ego vliyanie na proizvoditel'nost' i effektivnost' truda // *Sovremennaya nauka v usloviyah modernizatsionnykh processov: problemy, realii, perspektivy*. Ufa, 2020.- Str. 118-122.
 8. Karavashkina R.I., Guro-Frolova Yu.R., Kiseleva E.V. Zarabotnaya plata i blagopriyatnye usloviya truda kak faktory sovershenstvovaniya truda intellektual'nykh rabotnikov (na primere prepodavatelej vuza) // *Ekonomika truda*. – 2022. – Tom 9. – № 10. – doi: 10.18334/et.9.10.116260.
 9. Wichert, I. (2002). *Job insecurity and work intensification: The effects on health and Wellbeing*. Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2005). *Theories of Personality* (8th ed.). Wadsworth: Thomson.
 10. Gershanok A.A. Organizatsiya truda v realizatsii zadach povysheniya effektivnosti proizvodstva, uskoreniya rosta proizvoditel'nosti truda // *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 2019. №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-v-realizatsii-zadach-povysheniya-effektivnosti-proizvodstva-uskoreniya-rosta-proizvoditel'nosti-truda> (data obrashcheniya: 08.05.2024) DOI:10.24411/2411-0450-2019-10401.
 11. Ahmedova N.N. Razreshenie konfliktov kak osnova sozdaniya blagopriyatnogo psihologicheskogo klimata v kollektive / N.N. Ahmedova // *Obmen znaniyami v obrazovatel'nom processe. sbornik nauchnykh trudov*. Kazan'. — 2021. — S. 170–174.
 12. Gribova Ya.V. Izuchenie udovletvorennosti trudom i trudovoj motivatsii farmacevticheskikh specialistov / Ya.V. Gribova, M.S. Loshkareva // *Sovremennaya organizatsiya lekarstvennogo obespecheniya*. — 2021. — T. 8. — № 1. — S. 88–91.
 13. Kruchinin V.A., Guro-Frolova Yu.R. Psihologo-pedagogicheskie usloviya formirovaniya motivatsii izucheniya inostrannogo yazyka u studentov nelingvisticheskogo vuza Nizhegor. Gos. arhitekt. -stroit. Un-t. – N. Novgorod: NNGASU, 2012. – 165 s.
 14. Tonkih N.V., Kvashnina K.V., Kataev V.A. Cifrovizatsiya zanyatosti i organizatsii truda: ochenka intensivnosti // *Ekonomika truda*. – 2022. – Tom 9. – № 7. – S. 1167–1180. doi: 10.18334/et.9.7.114974
 15. Teryoshina N.P., Podsorin V.A., Danilina M.G. Globalizatsiya i proizvoditel'nost' truda v transportnom komplekse. *Mir transporta*. 2019;17(2):118-129. <https://doi.org/10.30932/1992-3252-2019-17-2-118-129><https://doi.org/10.30932/1992-3252-2019-17-2-118-129>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Каравашкина Рената Ивановна, к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента, Волжский государственный университет водного транспорта (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»), 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, e-mail: ren3004@mail.ru

Renata I. Karavashkina, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Volga State University of Water Transport, 5, Nesterov str., Nizhny Novgorod, 603951

Гуро-Фролова Юлия Романовна, к.психол.н., доцент, заведующий кафедрой иностранных языков и конвенционной подготовки, Волжский государственный университет водного транспорта (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»), 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, e-mail: business_box_2@mail.ru

Yulya R. Guro-Frolova, Ph.D. in Psychology, Head of the Chair of Foreign Languages and Conventional Training, Volga State University of Water Transport, 5, Nesterov str., Nizhny Novgorod, 603951

Статья поступила в редакцию 29.01.2025; опубликована онлайн 20.03.2025.
Received 29.01.2025; published online 20.03.2025.