



DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-2-352-361

Удовлетворенность арбитражных управляющих условиями труда*

С.В. Полутин¹, Р.В. Мотькин¹, В.Н. Мотькин²

¹Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева

ул. Большевикская, 68/1, Саранск, 430005, Россия

²Научный центр социально-экономического мониторинга

ул. Богдана Хмельницкого, 39а, Саранск, 430005, Россия

(e-mail: polutin.sergei@yandex.ru; motkin.r@gmail.com; vlad.motkin@mail.ru)

Аннотация. Актуальность исследования состоит в расширении теоретических разработок в области социологии труда, в частности, в изучении удовлетворенности арбитражных управляющих трудом в свете рассмотрения Государственной Думой законопроекта № 1172553–7 «О внесении изменений в Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Для оценки уровня удовлетворенности арбитражных управляющих трудом проведен анализ особенностей их профессиональной деятельности — посредством экспертного опроса изучено мнение арбитражных управляющих о состоянии института несостоятельности (банкротства), его предстоящем реформировании, а также об уровне удовлетворенности трудом. В отличие от большинства исследований по тематике, в которых акцент сделан на изучении социально-правового статуса управляющих, авторами исследованы основные социально-психологические критерии удовлетворенности трудом арбитражных управляющих, в том числе вознаграждение, дополнительные льготы и условия работы в сфере несостоятельности. Информационная база исследования включает в себя вторичный анализ статистики процедур несостоятельности в 2016–2020 годы и экспертный опрос, в котором приняли участие 25 действующих арбитражных управляющих с опытом работы более трех лет. В результате авторы делают вывод о низком уровне удовлетворенности трудом у арбитражных управляющих, что объясняется, в первую очередь, крайне высокой трудовой нагрузкой и ответственностью (в том числе риском дисквалификации на три года за совершение формальных правонарушений, не представляющих опасности для общественных отношений и не ведущих к нарушениям прав кредиторов, должника и общества), конфликтностью процедур, отсутствием социально-трудовых гарантий, изменчивостью законодательства и наличием нескольких «центров контроля» с противоположными интересами. Данные факторы ведут к снижению интереса к профессии арбитражного управляющего, что может повлечь за собой кризис отрасли несостоятельности вследствие дефицита высококвалифицированных специалистов.

Ключевые слова: банкротство; арбитражное управление; арбитражный управляющий; удовлетворенность трудом; социология труда; процедуры банкротства

В кризисные периоды общественно-экономической жизни, к которым следует отнести и 2020–2021 годы в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, особое значение обретает сфера несостоятельности —

* © Полутин С.В., Мотькин Р.В., Мотькин В.Н., 2022.

Статья поступила 16.08.2021 г. Статья принята к публикации 23.03.2022 г.

как совокупность правовых инструментов, позволяющих освобождать рынок от неплатежеспособных элементов, а также оказывать содействие в части восстановления платежеспособности должников. Ключевую роль в процедурах несостоятельности играет арбитражный управляющий — специалист, утверждаемый арбитражным судом для осуществления этих процедур. В России социально-профессиональная группа арбитражных управляющих является стагнирующей малочисленной стратой: с 2016 по 2020 годы их число увеличилось чуть более, чем на 2 % (с 10153 до 10406), в то время как число процедур возросло втрое.

Рассматривая профессию арбитражного управляющего, следует отметить, что характер его работы относится к соционическому типу «человек—человек», главное содержание которого — взаимодействие между людьми [10. С. 71]. Согласно проекту Приказа Министерства труда и социальной защиты «Об утверждении профессионального стандарта “Арбитражный управляющий”», основным видом деятельности управляющего является осуществление комплекса мер по проведению процедур банкротства юридических и физических лиц (должников), а также мер по предупреждению несостоятельности и банкротства и социально-экономическому оздоровлению финансово-хозяйственной деятельности (восстановлению платежеспособности) юридических и физических лиц [11]. Для отражения комплексности и трудоемкости работы арбитражного управляющего представим основные ее блоки в рамках конкурсного производства — самой популярной процедуры банкротства, направленной на реализацию имущества должника и последующую ликвидацию организации (Табл. 1). Для реализации перечисленных обязанностей арбитражный управляющий вправе привлекать специалистов (юристы, бухгалтера, инвентаризаторы, оценщики, организаторы торгов и др.), однако ответственность за результаты работы специалистов несет управляющий, и реальная возможность привлечения в конкретной процедуре зависит от наличия в конкурсной массе денежных средств.

Профессия арбитражного управляющего характеризуется рядом стресс-факторов, играющих ключевую роль в стагнации числа арбитражных управляющих при ежегодном росте количества дел о банкротстве. Во-первых, это наличие нескольких «центров контроля», преследующих собственные (зачастую противоположные друг другу) интересы: арбитражный суд, кредиторы, должник и лица, контролирующие должника, уполномоченный орган (ФНС РФ), регулирующий орган (Управление Росреестра), правоохранительные органы. Негативным следствием множества контролирующих структур становится зарегулированность деятельности управляющих, ее излишний формализм, а также создание условий для неправовых методов воздействия на арбитражного управляющего путем подачи многочисленных жалоб не только в рамках дела о банкротстве, но и в иные органы (чаще всего в Управление Росреестра) с целью взыскания убытков, отстранения или дисквалификации.

Мероприятия конкурсного производства

Условное наименование блока	Состав мероприятий
Передача имущественного комплекса	Прием документов, материальных ценностей Получение контроля над объектами недвижимости Истребование документации Анализ переданной документации
Мероприятия в отношении имущественного комплекса	Обеспечение сохранности имущества должника (страхование, консервация, охрана, иные способы) Инвентаризация Оценка Реализация имущества Распределение вырученных денежных средств между кредиторами
Текущая хозяйственная деятельность	Осуществление обязанностей генерального директора должника, связанных с организацией и контролем за хозяйственной деятельностью должника
Оспаривание сделок должника	Анализ бухгалтерской документации, банковских выписок, первичной документации на предмет выявления подозрительных сделок Юридическая работа по подготовке процессуальных документов Юридическая работа по сопровождению споров
Дебиторская задолженность	Анализ бухгалтерской документации, банковских выписок, первичной документации на предмет выявления задолженности Юридическая работа по подготовке процессуальных документов Юридическая работа по сопровождению споров
Кредиторская задолженность	Анализ поступающих заявлений о включении в реестр требований кредиторов должника Юридическая работа по подготовке процессуальных документов Юридическая работа по сопровождению споров
Ответственность контролирующих должника лиц (КДЛ)	Выявление оснований для привлечения КДЛ к административной ответственности Выявление оснований для привлечения КДЛ к уголовной ответственности Выявление оснований для взыскания с КДЛ убытков Выявление оснований для привлечения КДЛ к субсидиарной ответственности
Отчетность и обязательные публикации	Ведение отчета управляющего о деятельности Ведение реестра требований кредиторов Организация и проведение собраний кредиторов должника, комитетов кредиторов должника Опубликование сведений о процедуре в ЕФРСБ, газете Коммерсант

Наиболее опасной тенденцией для профессионального сообщества следует признать правоприменение введенной в 2015 году редакцией пункта 3.1 статьи 14.13 КоАП РФ о дисквалификации арбитражного управляющего на срок от шести месяцев до трех лет за повторное нарушение законодательства о банкротстве. Жесткая позиция законодателя по вопросу ответственности арбитражного управляющего подтвердилась и в определении Конституционного Суда: «освобождение от административной ответственности ввиду малозначительности совершенного правонарушения допустимо лишь в исключительных случаях, поскольку иное способствовало бы формированию атмосферы безнаказанности» [8]. Проблема данной нормы заключается в явном несоответствии вреда, причиненного пра-

вонарушением интересам должника, кредиторов и общества, степени наказания арбитражного управляющего. Фактически за два любых формальных нарушения законодательства (например, опубликование сообщения в ЕФРСБ с нарушением срока на один-два рабочих дня), совершенных в течении года, арбитражный управляющий рискует потерять работу на срок до трех лет. К сожалению, механизм дисквалификации стал одним из самых распространенных и действенных методов давления на арбитражных управляющих.

Во-вторых, следует отметить низкий уровень вознаграждения арбитражного управляющего за труд. Согласно действующим положениям закона «О несостоятельности (банкротстве)», вознаграждение, выплачиваемое арбитражному управляющему в деле о банкротстве, состоит из фиксированной суммы и процентов (ст. 20.6) [15]. По общему правилу вознаграждение выплачивается из средств должника, что должно обеспечивать независимость деятельности арбитражного управляющего. Однако вознаграждение является условным, поскольку зависит от наличия в конкурсной массе средств, позволяющих осуществить выплату арбитражному управляющему (в трети процедур конкурсного производства — 37% на 2020 год — в процессе инвентаризации имущество не выявляется); размер процентного вознаграждения зависит от процента удовлетворения требований кредиторов (на 2020 год доля процедур, в которых кредиторы не получили удовлетворения, составила 61%); размеры вознаграждения не увеличивались с 2008 года, что нельзя признать справедливым с учетом постоянно меняющейся экономической ситуации (ежегодный рост цен и др.); возможность выплаты вознаграждения чаще всего появляется лишь после реализации активов должника, т.е. не ранее, чем через полгода с момента введения процедуры, но текущие расходы арбитражного управляющего (процедурные, расходы на заключение договора страхования ответственности, на оплату взносов в СРО АУ и др.) не предполагают длительной отсрочки и обуславливают необходимость привлечения заемных средств.

31 декабря 2019 года было утверждено отраслевое соглашение в сфере несостоятельности (банкротства) и финансового оздоровления, в пункте 4 статьи 3 которого отмечено, что «существующие условия труда арбитражного управляющего... не соответствуют высокому статусу должностного лица, осуществляющего публично-значимую деятельность, призванного обеспечивать достижение публично-правовой цели банкротства — соблюдение баланса интересов лиц, участвующих в деле о банкротстве» [9]. Отраслевое соглашение позиционирует как нарушение социально-трудовых прав арбитражных управляющих отсутствие региональных коэффициентов, индексации вознаграждения, процентов за задержку выплаты вознаграждения, социальной защиты при нетрудоспособности, уходе за ребенком и выходе на пенсию.

Другим негативным фактором является высокий уровень конфликтности процедур. В большинстве случаев конфликт в процедуре несостоятельности неизбежен, что объясняется полярностью экономических интересов сторон: кредиторы рассчитывают на максимально полное и быстрое удовлетворение

своих требований за счет имущества и хозяйственной деятельности должника, в то время как должник и КДЛ путем реализации имущества (для физических лиц) или ликвидации неплатежеспособного должника (для юридических лиц) стремятся освободиться от собственных обязательств. Причем уровень конфликтности в процедурах несостоятельности лишь возрастает, что косвенно подтверждает статистика жалоб на управляющих: по сравнению с 2015 годом (3015) в 2020 году количество жалоб увеличилось на 67 % (до 5044), а доля удовлетворенных жалоб уменьшилась — с 25 % до 19 %.

О другом факторе — высоком уровне трудовой нагрузки — красноречиво свидетельствует тот статистический факт, что только за 2020 год на каждого из 10406 арбитражных управляющих пришлось по 15 введенных процедур (без учета процедур, введенных до 2020 года), подавляющую часть которых составляют процедуры несостоятельности в отношении физических лиц. Статистика дел свидетельствует о ликвидационном характере банкротства в России: за период с 2016 по 2020 годы доля ликвидационных процедур — наиболее трудоемких по объему — в отношении юридических лиц составила почти 99 % от общего числа введенных процедур [13]. Таким образом, в подавляющем большинстве случаев управляющий утверждает исключительно для реализации имущества и последующей ликвидации организации, что накладывает отпечаток и на психологическое содержание деятельности управляющих: работа в конкурсном производстве — процедуре, средняя длительность которой в 2020 году составила 842 дня — характерна крайне низкой вероятностью удовлетворения требований кредиторов (за исключением требований кредиторов, права которых обеспечены залогом) и невозможностью восстановления платежеспособности должника.

Еще одним дестабилизирующим фактором является изменчивость законодательства о банкротстве. 17 мая 2021 года на рассмотрение Государственной Думы был внесен проект федерального закона № 1172553-7 «О внесении изменений в Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» [7], большинство положений которого сообщество арбитражных управляющих встретило скептически. Согласно законопроекту должна быть реформирована структура вознаграждения арбитражного управляющего, введена система рейтинга управляющих, изменен порядок их утверждения и назначения.

Влияние вышеуказанных негативных факторов является основным предметом настоящего исследования. Анализ института банкротства и его структурных элементов базируется на изучении федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ и практике его применения в системе арбитражных судов России и в зарубежном законодательстве. Большинство научных работ исследуют правовые коллизии и пробелы, направлены на внесение предложений по совершенствованию законодательства. Другой популярной темой является место несостоятельности в общем экономическом процессе. Социально-психологические аспекты банкротства освещаются значительно реже.

Вопросу удовлетворенности трудом посвящены многочисленные труды экономистов, социологов и психологов, и в XX веке сформировалось множество интерпретаций как самого понятия удовлетворенности трудом, так и его содержания и структурных элементов. Так, Р. Штольберг определил удовлетворенность трудом как «психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы» [17. С. 23]. Е. Локк понимал удовлетворенность трудом как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта» [19. С. 1300]. Распространена точка зрения, согласно которой удовлетворенность трудом зависит лишь от субъективных факторов и практически не связана с производственными условиями [4. С. 91]. Таким образом, можно выделить психологический, социологический, философский, комплексный и иные подходы в определении удовлетворенности трудом, что во многом обусловило и множество методик анализа ее уровня.

К. Замфир предложил систему оценки удовлетворенности трудом в соответствии с показателями, характеризующими его содержание (общие условия, физические условия, содержание труда, отношения между людьми, организационные рамки) [1. С. 30]. Широкое распространение получили специальные методики: Миннесотский опросник, методика интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева, тест удовлетворенности работой В.А. Розанова, тест Р. Кунина и др. Применяются и более универсальные методики, в частности, метод парных сравнений В.В. Скворцова, методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, тест на стрессоустойчивость Ю.В. Щербатых, опросник организационной лояльности Л. Портера и др.

В 1980-е годы появился термин «качество рабочей жизни», который объясняет около 18 % дисперсии общей удовлетворенности жизнью работников [14]. В 1985 году был опубликован опросник П. Спектора, используемый в настоящем исследовании. Несмотря на то, что изначально опросник Спектора был создан для изучения сферы социального обеспечения и здравоохранения, он применим и к работе арбитражных управляющих. Во-первых, их деятельность также имеет социальную направленность (соционический тип «человек-человек»), тесно связана с удовлетворением интересов кредиторов, работников и общества в целом. Во-вторых, шкалы, разработанные Спектором, универсальны и достаточно емко отражают ключевые стороны профессии. Так, Спектор выделил восемь критериев, среди которых акцент будет сделан на вознаграждении за труд, дополнительных выплатах и условиях выполнения работы [21. С. 694].

В опросе приняли участие 25 экспертов, в основном мужчины, средний возраст которых составляет 35 лет. Опыт работы опрошенных в качестве арбитражных управляющих — более трех лет, базовая специализация — юриспруденция (68 %), экономика и управление (20 %). Регионы деятельности — Москва (80 %) и Республика Мордовия (20 %), что связано с попыткой выявить различия в мнении арбитражных управляющих, осуществляющих деятель-

ность в полярных в социально-экономическом плане регионах, а также продолжить изучение регионального аспекта функционирования института арбитражного управления [6]. Кроме того, удовлетворенность трудом рассмотрена во взаимосвязи с предстоящим реформированием института банкротства.

Определяя заработную плату как один из основополагающих социально-экономических факторов удовлетворенности трудом, отметим, что арбитражные управляющие скорее не удовлетворены уровнем вознаграждения за труд: среднее значение показателя удовлетворенности составило 3,4 из 6, где 1 — совершенно не удовлетворен, 6 — совершенно удовлетворен (13 из 24 возможных баллов по вопросам). В ответах арбитражных управляющих из Республики Мордовия наблюдается значимое статистическое отличие показателя удовлетворенности вознаграждением — 3 против 3,5. Однако управляющие не посчитали данный фактор определяющим для стагнации числа специалистов в этой сфере: в вопросе «В чем, на Ваш взгляд, заключаются ключевые причины стагнации роста числа арбитражных управляющих в РФ в 2017–2020 годы?» лишь 4 из 25 (16 %) управляющих отметили низкий уровень вознаграждения. Кроме того, опрошенные не считают, что новый законопроект сможет радикальным образом повлиять на размер вознаграждения: на просьбу указать не менее трех ключевых последствий вступления в силу законопроекта лишь 3 из 25 респондентов назвали «изменение структуры вознаграждения».

Гораздо более значимой проблемой управляющие считают отсутствие трудовых льгот и социального пакета: среднее значение показателя удовлетворенности дополнительными льготами и выплатами составило 1,5 (6 из 24 возможных баллов). Отсутствие социально-трудовых гарантий арбитражные управляющие воспринимают как одну из главных причин стагнации их числа (56 %) и заявляют о необходимости внесения изменений в законодательство в данной части: в вопросе «Какие изменения должны быть внесены в институт несостоятельности, чтобы сделать его более привлекательным для специалистов?» трудовые гарантии и льготы указали 64 %.

Особенно острой управляющие считают проблему кризиса рынка страхования их ответственности — к середине 2021 года он привел к прекращению деятельности множества страховых организаций и многократному росту страховых премий.

По подшкалам «условия выполнения работы» средний показатель удовлетворенности составил 2,25 из 6 («не удовлетворен»), в вопросе о причинах стагнации числа специалистов арбитражные управляющие чаще всего отмечали высокий уровень ответственности и риск дисквалификации (76 %), конфликтность процедур (68 %) и высокий уровень трудовой нагрузки (60 %). Соответственно, на необходимость представления дополнительных социально-трудовых гарантий управляющим указали 84 %, на необходимость смягчения ответственности — 76 %.

Учитывая вышесказанное, понятно, почему общий уровень удовлетворенности трудом у арбитражных управляющих составил 3,2 — «скорее не удовлетворен», причем статистически значимых различий в ответах архи-

тражных управляющих из Москвы и Республики Мордовия не наблюдалось, за исключением вопроса вознаграждения.

Разнообразие, динамичность и глубина конфликтов в сфере несостоятельности, а также значимость для экономики института банкротства в целом и фигуры арбитражного управляющего в частности, требуют введения норм, укрепляющих социально-правовое положение арбитражных управляющих, однако в законопроекте такие нормы отсутствуют, что в сочетании с высокой трудовой нагрузкой, постоянным риском привлечения к ответственности (гражданско-правовой в виде убытков, административной в виде дисквалификации, уголовной в виде лишения свободы и др.), низким уровнем вознаграждения, отсутствием социально-трудовых гарантий, конфликтностью процедур, нестабильностью законодательства о банкротстве ведет к снижению интереса к профессии арбитражного управляющего, что может повлечь за собой кризис в отрасли, вызванный нехваткой высококвалифицированных специалистов.

Информация о финансировании

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ. Проект № 19-311-90072 «Социальные аспекты развития института арбитражного управления в Российской Федерации»

Библиографический список

1. *Замфир К.* Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. М., 1983.
2. *Ильясов Ф.Н.* О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3.
3. *Карпов А.В. и др.* Психология труда. М., 2016.
4. *Лукашевич Н.П.* Социология труда. К., 2007.
5. *Маслоу А.* Новые рубежи человеческой природы. М., 2011.
6. *Мотькин Р.В., Мотькин В.Н.* Особенности функционирования института арбитражного управления в кризисных условиях (региональный аспект) // Регионология. 2020. № 4.
7. «О внесении изменений в Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)”»: законопроект № 1172553-7 // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1172553-7>.
8. Определение Конституционного Суда 6 июня 2017 года // URL: <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision276681.pdf>.
9. Отраслевое соглашение в сфере несостоятельности (банкротства) и финансового оздоровления на 2020–2022 годы // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355858.
10. *Панина С.В., Макаренко Т.А.* Профессиональная ориентация: учебник и практикум для среднего профессионального образования. М., 2019.
11. Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта “Арбитражный управляющий” // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56633301>.
12. Психология труда. СПб., 2017.
13. Статистический бюллетень ЕФРСБ на 31 декабря 2020 года // URL: <https://fedresurs.ru/news/1fc434cc-96ed-4fcb-9ceb-9bb2e3d23adc>.
14. *Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.И.* Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3.
15. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 20.04.2021) «О несостоятельности (банкротстве)» // URL: <http://pravo.gov.ru>.
16. *Фофанова Г.А., Мамедова А.С.* Удовлетворенность трудом сотрудников социологических профессий // София. 2018. № 2.

17. Штольберг Р. Социология труда / Под общ. ред. А.В. Ермаковой. М., 1982.
18. Экономика и социология труда. СПб., 2015.
19. Locke E.A. The nature and causes of job satisfaction // Dunnette M.D. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1976. Vol. 1.
20. Spector P.E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, 1997.
21. Spector P. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey // *American Journal of Community Psychology*. 1985. Vol. 13.
22. Weiss D.J., Dawis R.V. England G.W., Lofquist L.H. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22. Minneapolis, 1967.

DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-2-352-361

Job satisfaction of arbitration managers*

S.V. Polutin¹, R.V. Motkin¹, V.N. Motkin²

¹Ogarev Mordovia State University

Bolshevistskaya St., 68/1, Saransk, 430005, Russia

²Scientific Center for Social and Economic Monitoring

Bogdan Khmel'nitsky St., 39a, Saransk, 430005, Russia

(e-mail: polutin.sergei@yandex.ru; motkin.r@gmail.com; vlad.motkin@mail.ru)

Abstract. The relevance of the study is determined by the expansion of theoretical findings in the field of sociology of work, in particular, in the study of job satisfaction of arbitration managers under the State Duma's consideration of the draft law No. 1172553-7 "On Amendments to the Federal Law 'On Insolvency (Bankruptcy)' and Certain Legislative Acts of the Russian Federation". To assess the level of job satisfaction of arbitration managers, the authors conducted an analysis of the features of their professional activities with an expert survey — to reveal their opinions on the state of the institution of insolvency (bankruptcy), its upcoming reform, and the level of their job satisfaction. Unlike most studies in this field, in which the emphasis is made on the social-legal status of arbitration managers, the authors consider the main social-psychological criteria for their job satisfaction, including remuneration, additional benefits and working conditions in the field of insolvency. The information base of the study includes a secondary analysis of the statistics of insolvency procedures in 2016–2020 and an expert survey (25 active arbitration managers with more than three years of experience were interviewed). The authors conclude that arbitration managers have a low level of job satisfaction, which is explained, first of all, by the extremely high workload and responsibility (including the risk of disqualification for three years for committing formal offenses that do not pose a danger to public relations and do not lead to violations of the rights of creditors, the debtor and society), conflict of procedures, lack of social-labor guarantees, the variability of legislation, and several 'control centers' with opposing interests. These factors reduce interest in the profession of arbitration manager, which may lead to a crisis in the insolvency industry due to a shortage of highly qualified specialists.

Key words: bankruptcy; arbitration management; arbitration manager; job satisfaction; sociology of work; bankruptcy procedures

Funding

The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research. Project No. 19311-90072 "Social aspects of the development of the institution of arbitration management in the Russian Federation"

*© S.V. Polutin, R.V. Motkin, V.N. Motkin, 2022

The article was submitted on 16.08.2021. The article was accepted on 23.03.2022.

References

1. Zamfir K. *Udovletvorennost' trudem: Mnenie sociologa* [Job Satisfaction. A Sociologist's Opinion]. Moscow; 1983. (In Russ.).
2. Ilyasov F.N. O tseseleobraznosti i soderzhanii issledovaniy udovletvorennosti trudem [On the feasibility and content of the job satisfaction research]. *Sociologichesky Zhurnal*. 2013; 3. (In Russ.).
3. Karpov A.V. *Psikhologiya truda* [Psychology of Work]. Moscow; 2016. (In Russ.).
4. Lukashevich N.P. *Sotsiologiya truda* [Sociology of Work]. Kazan; 2007. (In Russ.).
5. Maslow A. *Novye rubezhi chelovecheskoj prirody* [The Father Reaches of Human Nature]. Moscow; 2011. (In Russ.).
6. Motkin R.V., Motkin V.N. Osobennosti funktsionirovaniya instituta arbitrazhnogo upravleniya v krizisnykh usloviyakh (regionalny aspekt) [Features of the functioning of the institute of arbitration management under crisis (a regional aspect)]. *Regionologiya*. 2020; 4. (In Russ.).
7. "O vnesenii izmenenij v Federalny zakon 'O nesostoyatelnosti (bankrotstve)'" ["On Amendments to the Federal Law 'On Insolvency (Bankruptcy)']". URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1172553-7>. (In Russ.).
8. Opredelenie Konstitutsionnogo Suda 6 iyunya 2017 goda [Determination of the Constitutional Court of June 6, 2017]. URL: <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision276681.pdf>. (In Russ.).
9. Otrasleye soglasenie v sfere nesostoyatelnosti (bankrotstva) i finansovogo ozdorovleniya na 2020–2022 gody [Industry Agreement in the Field of Insolvency (Bankruptcy) and Financial Recovery for 2020–2022]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355858. (In Russ.).
10. Panina S.V., Makarenko T.A. *Professionalnaya orientatsiya* [Professional Orientation]. Moscow; 2019. (In Russ.).
11. Proekt Prikaza Ministerstva truda i sotsialnoj zashchity RF "Ob utverzhdenii professionalnogo standarta 'Arbitrazhny upravlyayushchy'" [Draft Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation "On Approval of the Professional Standard 'Arbitration manager'"]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56633301>. (In Russ.).
12. *Psikhologiya truda* [Psychology of Labor]. Saint Petersburg; 2017. (In Russ.).
13. Statistichesy byulleten EFRSB na 31 dekabrya 2020 goda [Statistical Bulletin of the Unified Federal Register of Information on Bankruptcy of December 31, 2020]. URL: <https://fedresurs.ru/news/1fc434cc-96ed-4fcb-9ceb-9bb2e3d23adc>. (In Russ.).
14. Ivanova T.Yu., Rasskazova E.I., Osin E.I. Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudem: razrabotka i aprobatsiya metodiki [Structure and diagnostics of job satisfaction: Development and testing of methodology]. *Organizatsionnaya Psikhologiya*. 2012; 2 (3). (In Russ.).
15. Federalny zakon ot 26.10.2002 No. 127-FZ (red. ot 20.04.2021) "O nesostoyatelnosti (bankrotstve)" [Federal Law of October 26, 2002 No. 127-FZ (as amended on April 20, 2021) "On Insolvency (Bankruptcy)"]. URL: <http://pravo.gov.ru>. (In Russ.).
16. Fofanova G.A., Mamedova A.S. Udovletvorennost' trudem sotrudnikov sotsionomicheskikh professij [Job satisfaction in socio-economic professions]. *Softya*. 2018; 2. (In Russ.).
17. Shtolberg R. *Sotsiologiya truda* [Sociology of Work]. Pod obshch. red. A.V. Ermakovej. Moscow; 1982. (In Russ.).
18. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and Sociology of Labor]. Saint Petersburg; 2015. (In Russ.).
19. Locke E.A. The nature and causes of job satisfaction. Dunnette M.D. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1976. Vol. 1.
20. Spector P.E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks; 1997.
21. Spector P. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985; 13.
22. Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W., Lofquist L.H. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22. Minneapolis; 1967.