

## **Удовлетворенность трудом в академической сфере**

**Елена Владимировна Михалкина**

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

e-mail: [evmihalkina@sfedu.ru](mailto:evmihalkina@sfedu.ru)

**Людмила Сергеевна Скачкова**

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

e-mail: [lsskachkova@sfedu.ru](mailto:lsskachkova@sfedu.ru)

**Сергей Александрович Дюзиков**

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

e-mail: [duzhikov@sfedu.ru](mailto:duzhikov@sfedu.ru)

**Цитирование:** Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С., Дюзиков, С. А. (2020). Удовлетворенность трудом в академической сфере // *Terra Economicus*, 18(3), 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181

*В статье на материалах исследования социально-профессионального самочувствия научно-педагогических работников Южного федерального университета анализируется удовлетворенность трудом в академической сфере. Опираясь на концепцию субъективного благополучия, авторы обоснованно используют и наделяют новыми смыслами категории «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность результатами труда», «субъективные метрики», «субъективная ценность». А именно теоретико-методологический конструкт исследования включает индикаторы общего уровня удовлетворенности трудом, удовлетворенности факторами, обеспечивающими рабочий процесс (work-roleinputs) и факторами, позволяющими характеризовать удовлетворенность результатами своего труда (work-roleoutputs). На основе эмпирических данных представлены результаты анализа удовлетворенности трудом в целом по федеральному университету, а также результаты сравнительного анализа данных, полученных в рамках авторского исследования, общероссийскими данными по удовлетворенности трудом в отрасли «Образования». В эмпирической части исследования на основе кейса Южного федерального университета предлагается адаптация и апробация методики кросс-национальных сравнений Альфонсо Соуза-Поза, Андреса Соуза-Поза уровня удовлетворенности трудом в целом и отдельно по входящим и исходящим факторам, определяющим ее (work-roleinputs/work-roleoutputs). На основе данной методики авторы также строят сравнительную матрицу удовлетворенности факторами, обеспечивающими рабочий процесс, и факторами, оценивающими удовлетворенность результатами труда. Данная матрица может стать теоретической основой для определения ориентиров в области совершенствования политики управления мотивацией сотрудников современных университетов.*

**Ключевые слова:** субъективное благополучие; удовлетворенность трудом; академический рынок труда; организация труда; профессиональная идентичность; мотивация

**Благодарность:** Исследование проведено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант 18-010-00591 «Выбор карьерных стратегий аспирантами».

## Job satisfaction in the academic sphere

Elena V. Mikhalkina

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia  
e-mail: evmikhalkina@sfedu.ru

Lyudmila S. Skachkova

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia  
e-mail: lsskachkova@sfedu.ru

Sergei A. Dyuzhikov

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia  
e-mail: duzhikov@sfedu.ru

**Citation:** Mikhalkina, E. V., Skachkova, L. S., Dyuzhikov, S. A. (2020). Job satisfaction in the academic sphere. *Terra Economicus*, 18(3), 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181

*The article analyzes job satisfaction among the academic staff in Russia. The materials on the social and professional well-being of the scientific and pedagogical personnel of the Southern Federal University provide empirical evidence for the study. The authors justify the new meanings for such concepts as «job satisfaction», «satisfaction with work results», «subjective metrics», «subjective value». The theoretical and methodological framework of the study includes indicators of the general level of job satisfaction, satisfaction with work-role inputs and factors that characterize work-role outputs. Based on empirical data, the results on job satisfaction for the Southern Federal University are compared with the data provided by the Russia Longitudinal Monitoring Survey, RLMS-HSE, for the Russian education system. The case of the Southern Federal University is suggested to test the method of cross-national comparisons authored by Alfonso Sousa-Poza and Andres Sousa-Poza, focused on the level of work satisfaction relying on work-role inputs and work-role outputs. This methodology allows the authors to build a comparative matrix of satisfaction with factors that ensure the work process and factors that assess satisfaction with work results. This matrix can serve as a theoretical basis for defining benchmarks for policies related to the academic personnel management through motivation.*

**Keywords:** subjective well-being; job satisfaction; academic labor market; labor organization; professional identity; motivation

**JEL codes:** J24, J28

**Acknowledgement:** *The research is supported by the Russian Foundation for Basic Research (project 18-010-00591 «The choice of career strategies by post-graduate students»).*

## Введение

Типичные академические будни научно-педагогических работников последних лет наряду с позитивными эффектами этой профессии продолжают демонстрировать и ряд негативных проявлений: сравнительно невысокий уровень финансового вознаграждения, рост отчетности и бумажной работы, высокий уровень психоэмоциональной напряженности, необходимость совмещения функций преподавателя, исследователя и администратора (многозадачность), ежегодный стресс от процедуры избрания на должности профессорско-преподавательского состава, повышение требований к развитию компетенций (работа с программными продуктами, преподавание на иностранном языке и др.) при отсутствии времени и ресурсов для их развития и др. Возможно, это одна из причин, по которой данная сфера не стимулирует молодых специалистов делать профессиональный выбор в этом направлении, а многие высокоэффективные и вовлеченные специалисты с опытом работы, напротив, покидают сферу высшего образования и не рассматривают ее в качестве своего карьерного роста. По данным общероссийского исследования «Индикаторы науки: 2018», только 32% респондентов были бы рады, если бы их дети захотели бы стать научными работниками или исследователями, а 31% – преподавателями университетов<sup>1</sup>. Кроме того, специфичность академической сферы определяется еще одной интересной особенностью. Речь идет о своеобразной недоступности этой профессиональной сферы. Так, численность кадров высшей квалификации в течение последних 10 лет представлялась весьма стабильной. Например, в 2010 году кандидаты наук составляли 21,2% в общей численности трудовых ресурсов данной категории, а в 2017 году – 21,5%; доктора наук соответственно 7,3% и 7,2%. Иными словами, уровень текучести среди этой профессиональной группы остается достаточно низким (Михалкина, Скачкова, 2019: 153). Это может означать только то, что возникновение новых рабочих мест в этой профессиональной сфере идет достаточно медленными темпами, а научно-педагогические работники стараются удерживаться на своих рабочих местах изо всех сил, порождая типичное для российских вузов явление – инбридинг<sup>2</sup>. Иными словами, **работа в академической сфере не всегда является привлекательной, однако те, кто принимает решение развиваться в этой профессиональной сфере, не стремятся ее покинуть**. Эта профессиональная сфера привлекательна для немногих индивидов. Вышесказанное, в свою очередь, объективно формулирует исследовательскую повестку поиска факторов, характеристик этой профессиональной области, являющихся значимыми для научно-педагогических работников, которые позволяют, в свою очередь, получать **удовольствие и удовлетворенность от своего профессионального выбора**.

## Обзор исследований и субъективные метрики измерения удовлетворенности

Концепция удовлетворенности трудом является одной из подмножеств концепций, объединенных в новое исследовательское направление – субъективное благополучие (subjectivewell-being), активно развивающееся в последние десятилетия в

<sup>1</sup> Городникова, Н. В., Гохберг, Л. М., Дитковский, К. А. и др. (2018). *Индикаторы науки: 2018: Статистический сборник*. М.: НИУ ВШЭ, 320 с., с. 264.

<sup>2</sup> Инбридинг – пожизненная работа в университетах, выпускниками которых являются научно-педагогические работники. (Прим. автора.)

работах многих зарубежных и отечественных исследователей (Alexandrova, 2017; Kahneman, Deaton, 2010; Diener, 1984; Bradburn, 1969; Easterlin, 1974; Inglehart, Welzel, 2010; Seligman, 2002; Хащенко, 2011; Cabelkova et al., 2015; Naros, 2018; Леонтьев, 2020; Соболева, 2020; Немировская, Соболева, 2020). В различных источниках под субъективным благополучием понимают «счастье», «субъективное экономическое благополучие», «удовлетворенность жизнью», «эмоциональное благополучие», «качество жизни», «психологическое благополучие» и др. (Kiseleva, Strielkowski, 2014; Скачкова, Щетинина, 2019). Э. Динер наряду с такими факторами субъективного благополучия, как доход, возраст, пол, образование, религия, брак, социальные связи (любовь, дружба), влияние типа личности и темперамента, высокая самооценка, высокий уровень интеллекта, указывает на значимость фактора *занятости* (Diener, Suh, 1999). В ряде работ западных ученых (Rath, Harter, 2010; Oswald et al., 2015; Warr, 2013; Strielkowski et al., 2016; Simionescu et al., 2017), а также в работах отечественных авторов (Березовская, 2016; Хвостикова, 2012; Шамионов, 2010) исследуются вопросы профессиональной компоненты субъективного благополучия среди таких профессиональных групп, чья работа связана с проблематикой эмоционального выгорания на рабочем месте (медицинские сестры, реанимационные работники, школьные учителя и педагоги в целом, инкассаторы и работники охраны, спортсмены и др.). Альфонсо Соуза-Поза, Андрес Соуза-Поза обращают внимание на существование двух подходов к исследованию субъективного благополучия: *Bottom-up theories (восходящие теории)* и *Top-down theories (нисходящие теории)*. С точки зрения восходящих теорий под субъективным благополучием понимается удовлетворение от жизни, множество удовольствий, которые получают индивиды в данный момент времени, обусловленные основными человеческими потребностями (то, что лежит в основе), это сумма положительных и отрицательных воздействий в текущей ситуации (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000). В рамках этого подхода субъективное благополучие представляет собой сумму позитивных и негативных аффектов, которые в большей или меньшей степени вызываются различными обстоятельствами жизни, с которыми сталкиваются индивиды (Walter-Busch, 2000; Veenhoven, 1996; Kainulainen et al., 2018). А с точки зрения нисходящих теорий субъективное благополучие представляет собой суждение, самооценку индивидами реализации прошедших, настоящих и будущих аспектов своей жизни, восприятие в целом своей жизни («суждение о счастье») (Kainulainen et al., 2018). В этом последнем подходе личность человека играет центральную роль, в отличие от первого, где получение удовольствия от жизни в различных ее аспектах зависит во многом от внешних обстоятельств, случаев, условий, событий и т.д. (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000).

В исследованиях Института социологии РАН при оценке удовлетворенности жизнью помимо таких критериев, как материальное благополучие, социальные связи, положение (статус) в обществе, возможность получения необходимого образования и знаний, плодотворный досуг, рассматриваются дополнительные факторы, а именно: возможность реализовать себя в профессии и комфортные условия на рабочем месте (Латова, 2016; Горшков и др., 2018). Сотрудники с высоким уровнем субъективного благополучия – это высокопродуктивные сотрудники, которые в том числе реже увольняются с работы и имеют меньшее количество больничных (Oswald et al., 2015), «моральный дух сотрудников» (уровень удовлетворенности работой) снижает текучесть кадров, уровень абсентеизма, напрямую влияет на качественные и количественные показатели персональной производительности труда (Brayfield, Crickett, 1955; Vroom, 1964; Herzberg et al., 1957). Б. Георгополос, Дж. Махони и Н. Джоунс, а также Э. Лоулер и Л. Портер объясняли связь между удовлетворенностью трудом и текучестью кадров в организациях в зависимости от того, как работники оценивают вероятность связи этих действий с будущим вознаграждением. Когда работник говорит, что он удовлетворен своей работой, он фактически говорит, что удовлетворенность потребностей, которые он испытывает в данный момент времени, является результатом его усилий, прикладывает

мых на рабочем месте. И, как следствие, такое целеполагание может обуславливать то, что высокая удовлетворенность приводит к низкому числу прогулов и увольнений, потому что удовлетворенные люди мотивированы ходить туда, где важные для них потребности удовлетворяются, т.е. на работу (Georgopoulos et al., 1957; Lawler, Porter, 1967).

Альфонсо Соуза-Поза, Андрес Соуза-Поза считают, что при оценке одной из ключевых составляющих субъективного благополучия индивидов – удовлетворенности трудом (jobsatisfaction) – большее развитие получили восходящие теории (Bottom-uptheories), согласно которым удовлетворенность трудом формируется под воздействием факторов рабочей среды. Сторонники нисходящих теорий, напротив, полагали, что человек априори любит свою работу вне зависимости от воздействия факторов среды. Авторы предлагают в исследовании удовлетворенности работой использовать две группы индикаторов, играющих определенную роль при выполнении работы: work-roleinputs (входные индикаторы) и work-roleoutputs (исходящие индикаторы – результаты). В качестве входных индикаторов (work-roleinputs) Альфонсо Соуза-Поза, Андрес Соуза-Поза рассматривают продолжительность образования (количество лет обучения), продолжительность рабочего дня/рабочей недели, работу в условиях напряженности, соотношение физического и умственного труда и др. Иными словами, те факторы, которые формируют условия работы. А в качестве результирующих переменных удовлетворенности трудом (work-roleoutputs) исследователи предлагают использовать такие факторы, как высокий доход (уровень компенсаций), уровень безопасности на рабочем месте, дополнительные возможности, заинтересованность работой, независимость работы, помощь людей, польза для общества, отношения с менеджментом, отношения с коллегами. Альфонсо Соуза-Поза, Андрес Соуза-Поза обращают внимание на важность субъективных оценок вышеперечисленных входных и выходных индикаторов (например, это субъективное восприятие своего дохода, условий труда и т.д.). Удовлетворенность работой зависит от баланса между оценками входных и выходных индикаторов. Исследователи утверждают, что если значение исходящих индикаторов (work-roleoutputs) растёт по сравнению с входными (work-roleinputs), то удовлетворенность работой увеличивается (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000).

Именно субъективные метрики – это тот инструмент, который необходимо использовать при оценке удовлетворенности работой, несмотря на то, что большинство исследователей социально-экономических процессов и явлений не доверяют субъективным метрикам. Хотя в экономической науке этому разделу (теории субъективной ценности) придается весомое значение. В этом смысле обратим внимание на разницу понятий «субъективная ценность» и «объективная ценность». Так, субъективная ценность связана с благополучием субъекта, а ценность в объективном смысле – это способность вещи давать какой-нибудь объективный результат (Борисов, 2000: 72–73). Однако уже в 70-х годах Р. Истерлин обнаружил, что уровень благосостояния страны, измеряемый валовым внутренним доходом, не влиял на долю людей, которые считали себя счастливыми в долгосрочной перспективе. Основная идея Истерлина Р. заключалась в том, что уровень дохода не всегда соответствует уровню удовлетворения им. Предельная полезность дополнительной денежной единицы для каждого индивида имеет различную ценность в зависимости от его совокупного дохода (благосостояния). Эти идеи получили развитие в неоклассической методологии. Подобные исследования позволили закрепить идею об использовании не только рациональных подходов – объективных метрик – к измерению качества жизни, благополучия индивидов, но и субъективных метрик (Easterlin, 1974).

Достаточно интересны выводы исследований, проведенных Дж. Акерлофом, Р. Крэнтоном о формировании профессиональной самоидентификации и ее влиянии на мотивацию и результативность труда в организации. Исследователи утверждают, что при осознании работниками своей идентичности с профессиональной средой и организацией возможна ситуация повышения их продуктивности и в условиях слабых денежных стимулов (Akerlof, Kranton, 2005). По мнению авторов, в профессии преподавателя может быть достаточно ярко выражена, а точнее, сформирована профессиональная

идентичность, принадлежность к профессиональному «этносу», которая, безусловно, может являться одним из компонентов удовлетворенности работой, а следовательно, и опосредованно – детерминантой субъективного благополучия научно-педагогических работников (т.е. чем больше мы любим профессию, чем более мы привержены к этому виду деятельности, тем больше удовольствия мы можем получать от жизни). Л. Скачкова, Д. Щетинина, Ю. Филоненко, Е. Яковлева, изучая субъективное благополучие научно-педагогических работников федеральных университетов, включили в исследовательский конструкт – субъективные оценки благополучия в профессии. В процессе глубинных интервью представители академической профессии указали на значимость самого содержания работы, особенностей организации рабочего графика в высшей школе, возможность постоянного профессионального и личностного развития, возможности постоянной коммуникации с молодым поколением. Информанты также отмечали ряд факторов, которые существенным образом снижают удовлетворенность трудом, среди которых – бюрократия, недостатки и провалы политики в образовании (Скачкова, Щетинина, 2019; Филоненко, Яковлева, 2019). Н. Соболева на примере 38 российских регионов исследует и доказывает влияние удовлетворенности работой на общую удовлетворенность жизнью, автор обращает внимание, что удовлетворенность работой вносит больший вклад в удовлетворенность жизнью у лиц с высшим образованием (Соболева, 2020). Таким образом, накопленная критическая масса авторских концепций и исследовательских подходов к изучению феномена удовлетворенности трудом в той или иной профессиональной сфере позволяет сформировать и собственный исследовательский конструкт, и методологию.

### **Методология и конструкт исследования удовлетворенности трудом в академической сфере**

Методология и исследовательский конструкт удовлетворенности трудом в академической сфере были встроены в расширенную программу изучения социально-профессионального самочувствия научно-педагогических работников Южного федерального университета, реализованную в период с октября 2019 по февраль 2020 года<sup>3</sup>. В целом исследовательская программа по изучению социально-профессионального самочувствия в федеральном университете была направлена на диагностику факторов неэффективного рабочего поведения преподавателей федерального университета и на поиск новых институций их вовлеченности и мотивации.

При разработке частной методологии исследования удовлетворенности трудом в академической сфере авторы руководствовались следующими принципами и подходами: во-первых, удовлетворенность трудом может быть измерена только через субъективные оценки индивидуумов; во-вторых, авторы принимают подход *Bottom-up theories* (восходящих теорий), в соответствии с которым удовлетворенность трудом формируется под воздействием факторов: *work-roleinputs* (факторы, обеспечивающие и/или характеризующие рабочий процесс) и *work-roleoutputs* (результаты) (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000); в-третьих, суждения относительно высокого или невысокого уровня удовлетворенности трудом могут строиться только на сравнительных оценках, так как, по мнению исследователей, достижение максимально возможного уровня удовлетворенности трудом не представляется возможным в силу постоянной изменчивости внешних и внутренних факторов, определяющих и влияющих на этот показатель мотивации (например, авторы считают абсолютно обоснованным сравнение микроданных Южного федерального университета с данными, полученными в рамках ежегодного Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE). С учетом указанных выше принципов и цели исследования авторами была разработана анкета для проведения онлайн-опроса. Эмпирические индикаторы, включенные в конструкт анкеты, представлены в табл. 1.

<sup>3</sup> В данной публикации освещаются только результаты исследования удовлетворенности трудом сотрудников федерального университета. (Прим. авторов.)

Таблица 1

**Эмпирические индикаторы оценки удовлетворенности трудом  
в академической сфере (фрагмент анкеты исследования  
социально-профессионального самочувствия сотрудников ЮФУ)**

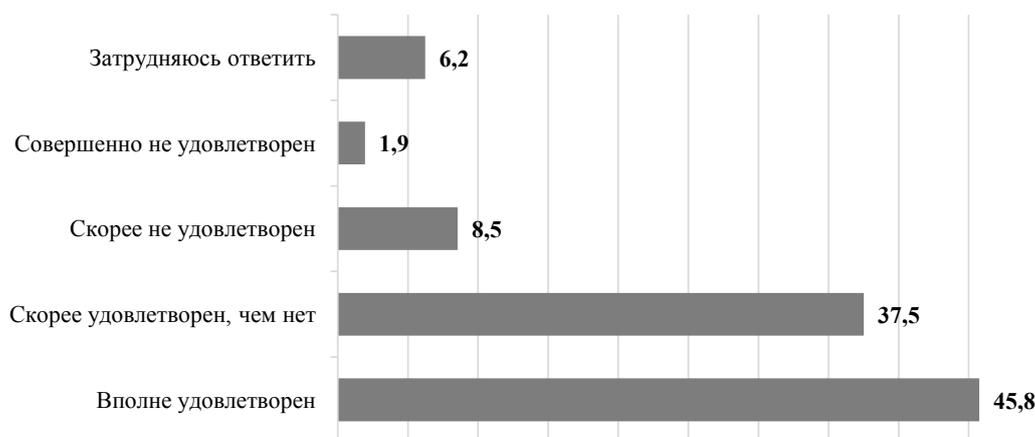
Уровни индикаторов	Индикаторы	Вопросы в анкете
<b>Общие индикаторы удовлетворенности</b>	Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью	Удовлетворены ли вы своей профессиональной деятельностью?
	Удовлетворенность результатами своего труда	Довольны ли вы результатами своего труда?
<b>Work-role inputs (входные индикаторы)</b>	Напряженность труда	Объем работы, которую мне приходится выполнять, чрезмерно велик
	Организация труда	Мне удобен мой рабочий график. Руководитель четко и своевременно формулирует текущие задачи
	Условия и безопасность труда	Я удовлетворен техническим оснащением моего рабочего места. В моем структурном подразделении созданы комфортные условия труда (оснащенность аудиторного фонда, санитарно-гигиеническое состояние зданий и т.д.)
	Поддержка развития академического сообщества	Существующие в университете программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки соответствуют моим потребностям профессионального развития
<b>Work-role outputs (исходящие индикаторы – результаты)</b>	Удовлетворенность заработной платой	Я получаю заработную плату, адекватную моим трудовым усилиям. Уровень дохода в ЮФУ заставляет меня искать дополнительный заработок на стороне. У меня есть возможность получать доплаты и надбавки за дополнительную работу в университете
	Оценка перспектив карьерного роста	Я вижу для себя перспективы карьерного роста в ЮФУ
	Оценка взаимоотношений с руководством	Я могу повлиять на управленческие решения, принимаемые в университете. На работе я имею возможность участвовать в решении сложных и нестандартных задач. Мои усилия и профессиональные достижения по достоинству оценены руководителем. Я всегда могу рассчитывать на объективную обратную связь со стороны руководителя
	Оценка взаимоотношений с коллегами	Мои усилия и профессиональные достижения по достоинству оценены моими коллегами. У меня с коллегами сложились отношения доверия и взаимной поддержки
	Оценка результатов своего профессионального развития	Мой личный профессиональный рост – это движение вперед для всего университета. Работа с иностранными студентами способствует развитию моих профессиональных навыков
	Польза для общества	Я чувствую, что занимаюсь чем-то важным и значимым для общества

**Источник:** составлено авторами

Обратим внимание, что в структуре анкетных вопросов, позволяющих выявлять субъективные оценки, использовались порядковые шкалы<sup>4</sup>. Роль информантов в исследовании выполняли сотрудники Южного федерального университета (профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал). На момент проведения исследования численность персонала университета составляла 4748 человек. При формировании выборки использовался метод неслучайной выборки – метод стихийного отбора, т.е. разработанная исследователями анкета была отправлена во все структурные подразделения университета, сотрудники которых по желанию могли заполнить ее. По итогам онлайн-опроса в исследовании приняли участие 1650 человек, что составляет 34,7% от числа всех сотрудников ЮФУ. Наиболее представительной оказалась группа профессорско-преподавательского состава (55,8%). Остальные категории сотрудников были представлены в меньшей степени: 25,6% – в категории учебно-вспомогательного персонала; 22,5% – в категории административно-управленческого персонала, 9,7% – в категории научных сотрудников. Обратим внимание на то, что авторы не ставили задачи распространения представленных ниже выводов эмпирического исследования на всю генеральную совокупность. В этой связи суждения и заключения, предложенные в данном исследовании, следует рассматривать как мнение достаточно многочисленной группы представителей академического сообщества. Кроме того, авторы предлагают обратить внимание на сравнительную методику оценки удовлетворенности трудом внутри университета по профессиональным группам, которая может быть полезна для принятия управленческих решений в области разработки и внедрения программы мотивации академического персонала.

### Обзор результатов эмпирических исследований удовлетворенности трудом в академической сфере

Общие индикаторы удовлетворенности трудом в Южном федеральном университете по сравнению с общероссийскими данными оказались весьма высоки («Удовлетворены ли вы своей профессиональной деятельностью?»). Так, в целом по федеральному университету удовлетворены своей профессиональной деятельностью 83,3% опрошенных<sup>5</sup> (рис. 1).

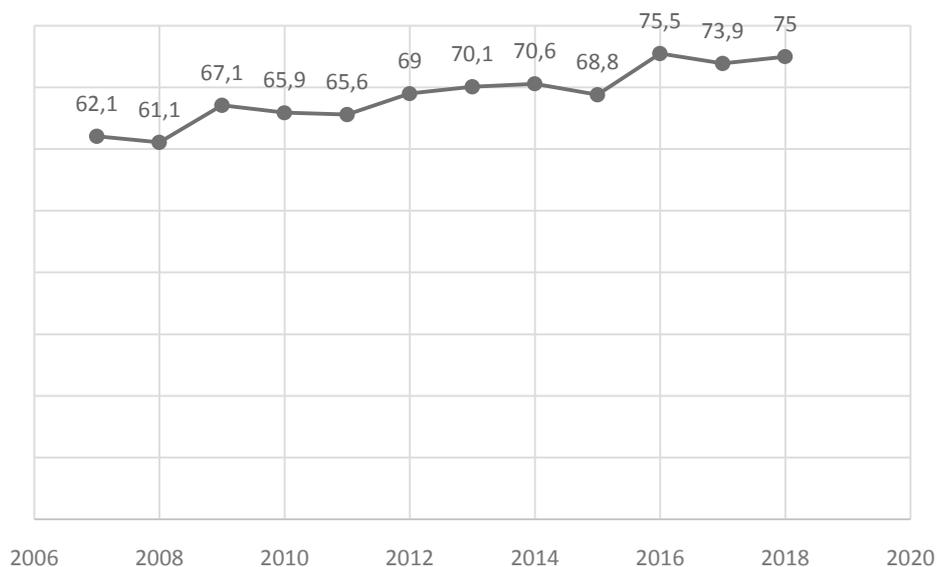


**Рис. 1.** Удовлетворенность профессиональной деятельностью сотрудников ЮФУ, %  
**Источник:** расчеты авторов

<sup>4</sup> Например, 1 – «вполне удовлетворен», 2 – «скорее удовлетворен», 3 – «скорее не удовлетворен», 4 – «совершенно не удовлетворен», 5 – «затрудняюсь ответить», либо 1 – «согласен», 2 – «скорее согласен», 3 – «скорее не согласен», 4 – «не согласен», 5 – «затрудняюсь ответить».

<sup>5</sup> Прим. авторов. Здесь и далее при освещении эмпирических результатов исследования удовлетворенности трудом в ЮФУ и в целом по России (отрасль «Образование») суммируются положительные оценки, например, общий уровень профессиональной деятельностью в ЮФУ – 83,3% – составил сумму ответов респондентов: «вполне удовлетворен» – 45,8%, «скорее удовлетворен, чем нет» – 37,5%.

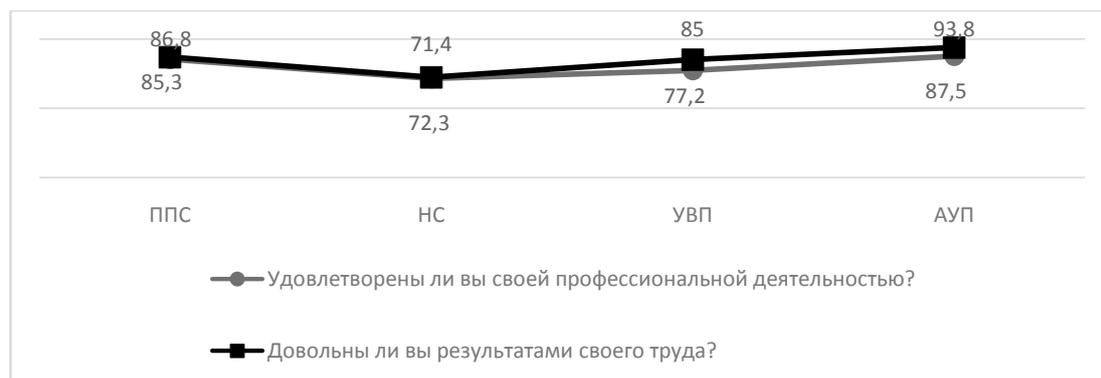
В свою очередь, по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE), уровень удовлетворенности работников в отрасли «Образование» за последние 14 лет изменялся в диапазоне от 62,1% до 75% (рис. 2).



**Рис. 2.** Удовлетворенность работой в целом по РФ (отрасль «Образование»), %

**Источник:** составлено авторами по RLMS HSE

При этом максимальный уровень удовлетворенности в ЮФУ показали научно-педагогические работники (85,3%) и административно-управленческий персонал (83,9%), минимальный – научные сотрудники (71,4%) и учебно-вспомогательный персонал (77,2%) (рис. 3). Интересно, что удовлетворенность профессиональной деятельностью различается у представителей разных возрастных групп. Так, максимальную удовлетворенность демонстрируют представители старшей возрастной группы (группа «условно пенсионного возраста» старше 60 лет), где в целом удовлетворены своей профессиональной деятельностью 88,5% опрошенных. В группе молодых работников (младше 30 лет) удовлетворенность профессиональной деятельностью составила 83,4%, а в средней возрастной группе (основной состав сотрудников от 30 до 60 лет) – 82,1%.



**Рис. 3.** Удовлетворенность трудом по профессиональным группам в ЮФУ, %

**Источник:** расчеты авторов

Обратим внимание еще раз на рис. 3, где также представлена статистика удовлетворенности *результатами труда*. Безусловно, эти показатели высоки, если их

сравнивать с общероссийским уровнем удовлетворенности, но они выше показателей удовлетворенности *профессиональной деятельностью* в данном федеральном университете. Означает ли это, что удовлетворенность результатами труда выше, чем удовлетворенность процессом (профессиональной деятельностью)? По мнению авторов, это может быть действительно так, но этот факт также доказывает необходимость использования подхода *work-roleinputs* (анализ факторов, которые обеспечивают рабочий процесс) и *work-roleoutputs* (факторы, определяющие результат рабочего процесса) при анализе удовлетворенности трудом в целом. Следуя этой логике, авторы предлагают последовательно проанализировать данные, полученные в рамках исследования социально-профессионального самочувствия сотрудников ЮФУ по факторам, обеспечивающим рабочий процесс или характеризующим его условия – *work-roleinputs*, и факторам-результатам – *work-roleoutputs* (см. классификацию этих факторов в табл. 1 настоящей статьи).

**К факторам рабочего процесса (*work-roleinputs*)** были отнесены: *напряженность труда, организация труда, условия и безопасность труда, условия поддержки академического сообщества*. Относительно чрезмерных трудовых нагрузок мнение сотрудников ЮФУ не было очень категоричным (самооценка напряженности труда). Почти 13% опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос, 45% отметили «согласны» и «скорее согласны» (табл. 2).

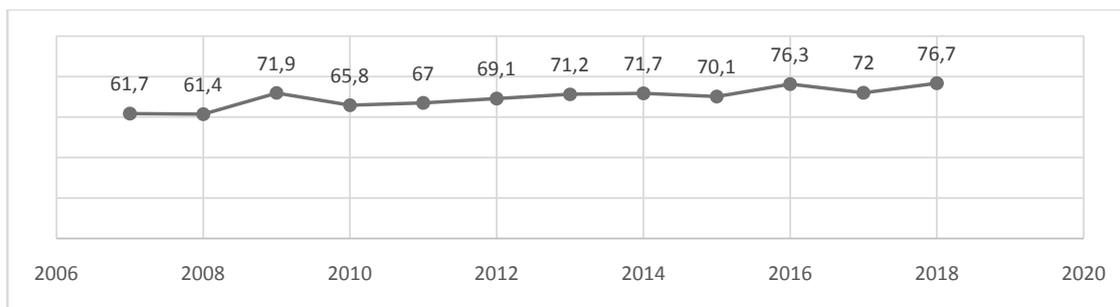
Таблица 2

**Общее распределение ответов сотрудников на вопрос  
«Объем работы, которую мне приходится выполнять, чрезмерно велик»**

Вариант ответа	Кол-во	%
Согласен	294	17,8%
Скорее согласен	449	27,2%
Скорее не согласен	441	26,7%
Не согласен	258	15,6%
Затрудняюсь ответить	208	12,6%
Сумма ответов	1650	

**Источник:** расчеты авторов

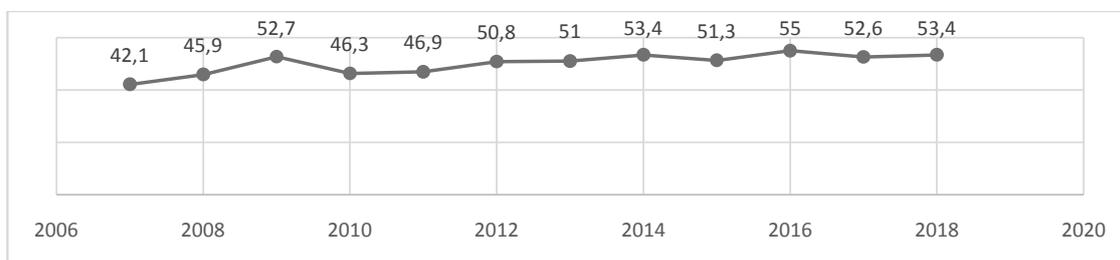
Рабочий график сотрудников ЮФУ являлся, таким образом, чуть ли не самым благоприятным фактором труда. Абсолютное большинство (88,1%) опрошенных, в той или иной степени согласились с тем, что рабочий график им удобен. Каждый второй сотрудник (49%) согласен с тем, что руководитель четко и своевременно формулирует текущие задачи, треть (33%) – скорее согласны с этим утверждением, 12% – не согласны или скорее не согласны с этим утверждением. Условия и безопасность труда – очень важная часть профессионального самочувствия, но, как показали результаты онлайн-опроса, субъективная оценка этого фактора оказалась ниже, чем оценка этого же показателя по результатам анализа общероссийских данных мониторинга аналогичного фактора в отрасли «Образование» (см. рис. 4). Так, за последние 14 лет наблюдался рост удовлетворенности этим фактором по России (в 2006 году – 61,7%, а в 2018 году – 76,7%). При этом в федеральном университете в 2019 году только 51,7% сотрудников указали на удовлетворенность техническим оснащением рабочего места, а 58,8% – на удовлетворенность оснащенностью аудиторного фонда, санитарно-гигиеническим состоянием здания и т.д.



**Рис. 4.** Удовлетворенность условиями труда в целом по РФ (отрасль «Образование»), %

**Источник:** составлено авторами по RLMS HSE

Аналогичная ситуация среди респондентов зафиксирована и по оценке эффективности программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. По мнению только 46,3% респондентов, существующие в университете программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки соответствовали их потребностям развития. В целом по РФ наблюдался рост этого показателя: с 42,1% в 2006 году до 53,4% в 2018 году (рис. 5). Но, обратим внимание, что несмотря на то, что показатели удовлетворенности условиями труда и потребностей в профессиональном развитии в федеральном университете оказались ниже, чем в среднем по России, в целом этот тренд невысокой самооценки данного сегмента факторов, обеспечивающих эффективную реализацию рабочих процессов в отрасли «Образование», все равно остается достаточно низким.

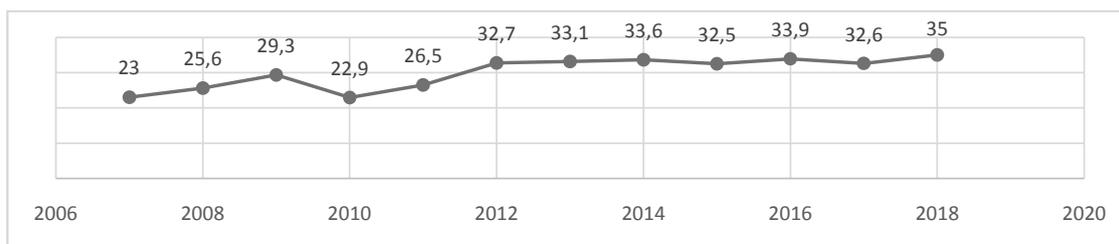


**Рис. 5.** Удовлетворенность возможностями профессионального роста в целом по РФ (отрасль «Образование»), %

**Источник:** составлено авторами по RLMS HSE

**К факторам-результатам (*work-roleoutputs*)** были отнесены: *удовлетворенность заработной платой, оценка перспектив карьерного роста, оценка взаимоотношений с руководством, оценка взаимоотношений с коллегами, оценка результатов своего профессионального развития, а также самооценка значимости профессиональной сферы для общества* (см. табл. 1). Только 34,7% респондентов федерального университета удовлетворены адекватностью заработной платы трудовым усилиям, а 43,1% отметили, что у них есть возможность получать доплаты и надбавки за дополнительную работу в университете. И этот показатель повторяет тенденцию невысокой субъективной оценки этого фактора в целом по РФ. По данным RLMS HSE, удовлетворенность оплатой труда в 2018 году отметили 35% работников отрасли «Образование», а в 2006 году этот показатель был рекордно низким (23%) (см. рис. 6). Изменение в оплате труда педагогических работников были зафиксированы еще в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», согласно которому в российских регионах к 2018 году необходимо было обеспечить повышение заработной платы преподавателей ву-

зов и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.



**Рис. 6.** Удовлетворенность оплатой труда в целом по РФ (отрасль «Образование»), %

**Источник:** составлено авторами по RLMS HSE

Говоря о перспективах карьерного роста, отметим, что только 42,5% сотрудников федерального университета видели для себя перспективы карьерного роста, при этом большая часть молодых сотрудников (до 30 лет) мыслили более позитивно о карьере в ЮФУ (59%). Наибольший процент несогласных с высказыванием «Я вижу для себя перспективы карьерного роста в ЮФУ» наблюдался в возрастной категории старше 60 лет (11,4%). Такие результаты, на наш взгляд, были связаны с тем, что старшее поколение, которое прошло весь свой профессиональный путь, уже практически не ожидает нового витка в этой области, что обратно пропорционально желаниям и стремлениям более молодого поколения.

Оценка взаимоотношений с руководством исследовалась через анализ субъективных оценок. В качестве субъективных метрик были отобраны следующие: 1) наличие возможности влияния сотрудников университета на управленческие решения в университете; 2) привлечение сотрудников университета к участию в решении сложных и нестандартных задач, например, через широкое представительство сотрудников в различных рабочих группах, комитетах и комиссиях; 3) оценка руководством университета усилий и профессиональных достижений сотрудников, например, через институт индивидуального рейтинга, различных поощрений, стимулирующих выплат; 4) наличие оценки объективной обратной связи со стороны руководства. Среди обозначенных факторов наиболее высокий уровень удовлетворенности был отмечен в отношении фактора «объективность обратной связи со стороны руководителя» (79,7%). Однако в отношении фактора «возможности влияния на управленческие решения в университете» были получены самые низкие оценки (18,2%). Вместе с тем профессорско-преподавательский состав и административные сотрудники университета оценили удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами как высокую. Скорее это связано с тем, что университет в отличие от любой другой корпоративной среды представляет собой определенную университетскую субкультуру, сформированную многолетними традициями, нормами поведения, элементами этики, пронизанной духом сотрудничества и академических свобод. Так, 76,9% респондентов считают, что усилия и профессиональные достижения по достоинству оценены коллегами, а 90,9% опрошенных полагают, что у них сложились отношения доверия и взаимной поддержки. Не все сотрудники понимают важность профессионального роста и его влияние на развитие университета, только 66,2% сотрудников ЮФУ выразили свое согласие относительно утверждения «Мой личный профессиональный рост – это движение вперед для всего университета». 80% сотрудников федерального университета ощущают, что занимаются чем-то важным и значимым для общества. Максимально значимой и важной свою работу оценивали в той или иной мере сотрудники старше 60 лет – их совокупный процент более 85%. В наименьшей степени – сотрудники возрастной группы до 30 лет (72%).

В рамках анализа удовлетворенности трудом в современных университетах обратим внимание на сравнительный анализ факторов рабочего процесса (work-roleinputs) и факторов-результатов (work-roleoutputs) по категориями академического персонала (про-

фессорско-преподавательский состав, научные сотрудники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал). Авторами был проведен ряд преобразований, алгоритм которых продемонстрирован на примере группы факторов рабочего процесса (work-roleinputs). В табл. 3 представлены обобщенные ответы респондентов.

Таблица 3

**Удовлетворенность факторами рабочего процесса  
(work-roleinputs), %<sup>6</sup>**

Фактор	Индикатор	ППС	НС	УВП	АУП
Напряженность труда	Объем работы, которую мне приходится выполнять, чрезмерно велик <sup>7</sup>	39	42	58,3	42
	Мне удобен мой рабочий график	87,3	87,5	92,9	86,6
Организация труда	Руководитель четко и своевременно формулирует текущие задачи	81,2	78,6	83,5	84,8
	Я удовлетворен техническим оснащением моего рабочего места	46,7	55,4	64,2	72,3
Условия и безопасность труда	В моем структурном подразделении созданы комфортные условия труда (оснащенность аудиторного фонда, санитарно-гигиеническое состояние зданий и т.д.)	56,7	53,6	65,7	71,4
	Существующие в университете программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки соответствуют моим потребностям профессионального развития	47,3	35,7	46,1	47,3

**Источник:** расчеты авторов

Для дальнейшего анализа были проведены преобразования в таблице в соответствии с формулой (1):

$$KS_{ij} = \frac{JS_{ij}}{JS_{jmax}}, \quad (1)$$

где  $KS_{ij}$  – коэффициент удовлетворенность работой по  $i$ -му фактору в  $j$ -й профессиональной группе,  $JS_j$  – уровень удовлетворенности  $i$ -м фактором в  $j$ -й профессиональной группе,  $JS_{jmax}$  – максимальный уровень удовлетворенности  $i$ -м фактором в  $j$ -й профессиональной группе. Например,

$$KS_{11} = \frac{39}{58,3} = 0,67, \quad (2)$$

Таким образом, табл. 3 была преобразована в табл. 4.

<sup>6</sup> Далее сравнительный анализ проводится также по данным исследования удовлетворенности трудом сотрудников ЮФУ, реализованного в рамках более масштабного исследования «Социально-профессиональное самочувствие научно-педагогических работников ЮФУ» (2019–2020). (Прим. авторов.)

<sup>7</sup> Чтобы привести в соответствие ответы респондентов на этот вопрос, здесь суммируются не ответы на вопросы «Согласен», «Скорее согласен», а ответы – «Скорее не согласен», «Не согласен». (Прим. авторов.)

Таблица 4

**Коэффициенты удовлетворенности факторами рабочего процесса**

Фактор	Индикатор	ППС	НС	УВП	АУП
Напряженность труда	Объем работы, которую мне приходится выполнять, чрезмерно велик	0,67	0,72	1,00	0,72
	Мне удобен мой рабочий график	0,94	0,94	1,00	0,93
Организация труда	Руководитель четко и своевременно формулирует текущие задачи	0,96	0,93	0,98	1,00
	Я удовлетворен техническим оснащением моего рабочего места	0,65	0,77	0,89	1,00
Условия и безопасность труда	В моем структурном подразделении созданы комфортные условия труда (оснащенность аудиторного фонда, санитарно-гигиеническое состояние зданий и т.д.)	0,79	0,75	0,92	1,00
	Существующие в университете программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки соответствуют моим потребностям профессионального развития	1,00	0,75	0,97	1,00

**Источник:** расчеты авторов

Следующая итерация с данными в табл. 4 сводится к суммированию полученных значений коэффициентов. Например, удовлетворенность по фактору «Организация труда» для группы ППС будет равна 1,9 (0,94 + 0,96). Таким образом, табл. 4 преобразуется в следующую – табл. 5.

Таблица 5

**Обобщенная таблица коэффициентов удовлетворенности факторами рабочего процесса**

Work-roleinputs	ППС	НС	УВП	АУП	Максимальное значение коэффициента для каждой профессиональной группы <sup>8</sup>
Напряженность труда	<b>0,67</b>	0,72	<b>1,00</b>	0,72	1
Организация труда	1,9	1,87	1,98	1,93	2
Условия и безопасность труда	<b>1,44</b>	1,52	1,81	<b>2</b>	2
Поддержка развития академического сообщества	1,00	0,75	0,97	1,00	1
<b>Общий коэффициент удовлетворенности по факторам рабочего процесса (work-roleinputs)</b>	<b>5,01</b>	<b>4,86</b>	<b>5,76</b>	<b>5,65</b>	<b>6</b>
<b>Относительные общие коэффициенты удовлетворенности от их максимального значения</b>	<b>0,84<sup>9</sup></b>	<b>0,81</b>	<b>0,96</b>	<b>0,94</b>	

**Источник:** расчеты авторов

<sup>8</sup> Максимальное значение коэффициента для каждой профессиональной группы равно количеству индикаторов каждого фактора.

<sup>9</sup> Например,  $5,01 / 6 = 0,84$ .

Обратим внимание, что инструментарий, представленный в таблицах 3, 4, 5, позволяет осуществлять сравнение только внутри профессиональной группы академических работников по разным категориям, но никоим образом уже не позволяет делать суждения относительно различных показателей удовлетворенности в целом по университету либо среднероссийских показателей. Иными словами, применяя данную методику, можно только понять, какая из профессиональных групп наименее или наиболее удовлетворена тем или иным фактором. Согласно данным, в целом наиболее удовлетворенными категориями сотрудников по факторам рабочего процесса (*work-roleinputs*) являются учебно-вспомогательный персонал (5,76) и административно-управленческий персонал (5,65), а наименее удовлетворенной – научные сотрудники (4,86). Если проводить детальный анализ, то по фактору «напряженность труда» наиболее удовлетворенными являются представители учебно-вспомогательного персонала (2), а наименее удовлетворенными – сотрудники категории профессорско-преподавательского состава (1,44). По фактору «организация труда» значительных расхождений не обнаружено, а по фактору «поддержка развития академического сообщества» неудовлетворены работники профессиональной группы «профессорско-преподавательский состав».

Преобразования, продемонстрированные в таблицах 3, 4, 5 были произведены также и по факторам-результатам (*work-rolesoutputs*), что отражено в табл. 6.

Таблица 6

**Обобщенная таблица коэффициентов удовлетворенности факторами рабочего процесса**

<b>Work-rolesoutputs</b>	<b>ППС</b>	<b>НС</b>	<b>УВП</b>	<b>АУП</b>	<b>Максимальное значение коэффициента для каждой профессиональной группы</b>
Удовлетворенность заработной платой	2,8	2,63	2,54	2,55	3
Оценка перспектив карьерного роста	1	0,77	0,66	0,81	1
Оценка взаимоотношений с руководством	3,35	3,29	2,88	3,9	4
Оценка взаимоотношений с коллегами	1,91	2	1,9	1,95	2
Оценка результатов своего профессионального развития	2	1,67	1,58	1,82	2
Польза для общества	1	0,77	0,79	0,99	1
<b>Общий коэффициент удовлетворенности по факторам рабочего процесса (<i>work-roleinputs</i>)</b>	<b>12,06</b>	<b>11,13</b>	<b>10,35</b>	<b>12,02</b>	<b>13</b>
<b>Относительные общие коэффициенты удовлетворенности от их максимального значения</b>	<b>0,93</b>	<b>0,86</b>	<b>0,8</b>	<b>0,92</b>	

**Источник:** расчеты авторов

В целом наиболее удовлетворенным результатами своего труда оказался академический персонал, относящийся к категориям «профессорско-преподавательский состав» (12,06) и «административно-управленческий персонал» (12,02), а наименее удовлетворенным – учебно-вспомогательный персонал (10,35). Сравнивая удовлет-

воренность результатами труда по факторам, обратим внимание на то, что профессорско-преподавательский состав более удовлетворен заработной платой по сравнению с другими категориями персонала. Недовольны перспективами карьерного роста (0,66), взаимоотношениями с руководителем (2,88) и оценкой результатов своего профессионального развития (1,58) сотрудники учебно-вспомогательной категории. Обратим внимание, что именно эта категория персонала в университете имеет очень высокий уровень текучести, но при этом его роль является достаточно значимой в обеспечении эффективной реализации образовательных и исследовательских проектов в современных университетах. И результаты сравнительного анализа позволяют обнаружить проблемные зоны в области мотивации этой категории персонала. Значительных отклонений в субъективных оценках взаимоотношений с коллегами между профессиональными группами не обнаружено. При проведении анализа обнаружены невысокий уровень удовлетворенности результатами своего профессионального развития и ощущение важности и значимости профессиональных достижений среди научных сотрудников по сравнению с другими категориями академического персонала.

Авторы предлагают завершить изложение методики и результатов сравнительного анализа построением схематичной матрицы, позволяющей классифицировать профессиональные группы по степени удовлетворенности факторами рабочего процесса и факторами результатов труда. На рис. 7 можно увидеть, что, во-первых, существует разница в оценке факторов между профессиональными группами, а во-вторых, внутри каждой группы существуют разные уровни удовлетворенности факторами рабочего процесса (*work-role inputs*) и факторами результатов труда (*work-role outputs*)<sup>10</sup>.



**Рис. 7.** Дифференциация уровней удовлетворенности трудом в профессиональных группах академической сферы (на основе кейса ЮФУ)

**Источник:** расчеты авторов

В результате ранжирования коэффициентов удовлетворенности по степени убывания в рассматриваемых группах академической сферы получена сравнительная матрица удовлетворенности трудом в академической сфере на данных федерального университета (табл. 7).

Таким образом, полученная матрица может, с одной стороны, выполнять функцию наглядного аналитического инструментария для сравнительной оценки удовлетворенности трудом в различных профессиональных группах, а с другой стороны, позволяет в некоторой степени получить ориентиры в области совершенствования политики управления мотивацией в конкретном университете. Например, согласно полученной матрице очевидно, что профессиональная группа научных сотрудников в целях вовлечения и включения в достижения результативности деятельности требует

<sup>10</sup> Построен по данным таблиц 5 и 6.

первоочередных мер в области стимулирования труда и совершенствования факторов рабочего процесса, обеспечивающих качественную работу и более высокий уровень удовлетворенности результатами своего труда.

Таблица 7

## Сравнительная матрица удовлетворенности трудом

		work-roleinputs		work-roleoutputs	
		0,84	3	0,93	1
ППС		0,84	3	0,93	1
НС		0,81	4	0,86	3
УВП		0,96	1	0,8	4
АУП		0,94	2	0,92	2

		work-roleoutputs	
		высокий уровень (1, 2)	низкий уровень (3, 4)
work-roleinputs	высокий уровень (1, 2)	АУП	УВП
	низкий уровень (3, 4)	ППС	НС

**Источник:** расчеты авторов

## Резюме

Подводя итог исследованию удовлетворенности трудом в академической сфере на основе методологии субъективных метрик, следует подчеркнуть значимость и актуальность обращения к этой проблеме в связи с необходимостью включенности современных университетов в достижение стратегических целей научно-технологического развития РФ. Реализация стратегических программ развития университетами формирует ряд серьезных вызовов для академического сообщества, а именно: развитие кадрового академического потенциала, освоение и внедрение новых цифровых форматов, поиск и создание международных коллабораций в процессе генерации и передачи знаний, внедрение новых форм организации труда в сфере высшего образования (например, дистанционный или смешанный формат обучения) и т.д. Поэтому измерение удовлетворенности трудом научно-педагогических работников в условиях реализации современных академических стратегий представляется авторам весьма актуальным; оценка именно этих факторов позволяет создавать эффективные институции и инструменты для управления мотивацией работников в высшей школе. Определенным вкладом в решение этой задачи может являться научный поиск и разработка эффективных методов и методик проведения и анализа исследований удовлетворенности трудом, что и было предпринято авторами в рамках данной статьи. Данные об удовлетворенности трудом, полученные в рамках исследования социально-профессионального самочувствия научно-педагогических работников Южного федерального университета, а также анализ различных концепций и методологических подходов к изучению удовлетворенности трудом и субъективного благополучия позволили авторам адаптировать методику кросс-национальных сравнений Альфонсо Соуза-Поца, Андреса Соуза-Поца (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000) к анализу кросс-профессиональных сравнений уровня удовлетворенности трудом в целом и отдельно по входящим и исходящим факторам, определяющих ее (work-roleinputs/work-roleoutputs) в академической сфере (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000). Авторы полагают, что достижение максимального уровня удовлетворенности не является достаточно реалистичной задачей в современных университетах в силу высокой изменчивости внутренней и внешней среды в современных университетах, поэтому понимать и делать суждения относительно величины существующего уровня удовлетворенности трудом можно только на

основе сравнительных методик (таких как сравнение с общероссийскими показателями в отрасли «Образование», сравнение внутри академической сферы по профессиональным группам), что, собственно, и было продемонстрировано в рамках данной статьи.

## Литература

- Березовская, Р. А. (2016). Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // *Психологические исследования*, 9(45).
- Борисов, Е. Ф. (сост.) (2000). *Хрестоматия по экономической теории*. М.: Юристъ.
- Горшков, М. К., Петухов, В. В. (отв. ред.) (2018). *Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа*. М.: Весь Мир.
- Латова, Н. В. (2016). Удовлетворенность россиян жизнью во время кризиса: 2015 – год бифуркации // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (3), 16–37.
- Леонтьев, Д. А. (2020). Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (1), 14–37.
- Михалкина, Е. В., Скачкова, Л. С. (2019). О выборе карьерных стратегий аспирантами федеральных университетов // *Проблемы развития территории*, (6), 151–172. DOI:10.15838/ptd.2019.6.104.10
- Немировская, А. В., Соболева, Н. Э. (2020). Детерминанты субъективного благополучия в России: региональная перспектива // *Вестник Института социологии*, 11(2), 54–81.
- «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: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlmsi><http://www.hse.ru/rlms>).
- Скачкова, Л. С., Щетинина, Д. П. (2019). Контур субъективного благополучия научно-педагогических работников // *Региональная экономика: теория и практика*, 17(11), 2026–2038.
- Соболева, Н. Э. (2020). Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью в России // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (1), 368–390.
- Филоненко, Ю. В., Яковлева, Е. А. (2019). Субъективное благополучие научно-педагогических работников современных университетов в рамках концепции баланса жизни и труда // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (3), 68–85. (<https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.05>).
- Хашенко, В. А. (2011). Субъективное экономическое благополучие и его измерение: построение опросника и его валидизация // *Экспериментальная психология*, 4(1), 106–127.
- Хвостикова, В. А. (2012). Удовлетворенность работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации // *Социальная психология и общество*, (1), 26–39.
- Шамионов, Р. М. (2010). О некоторых преобразованиях структуры субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации // *Мир психологии*, (1), 237–249.

- Akerlof, G., Kranton, R. (2005). Identity and the economics of organizations // *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 9–32.
- Alexandrova, A. (2017). *A Philosophy for the Science of Well-Being*. Oxford: Oxford University Press.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being // *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Cabelkova, I., Abrham, J., Strielkowski, W. (2015). Factors influencing job satisfaction in post-transition economies: the case of the Czech Republic // *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(4), 448–456. (<https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1073007>).
- Diener, E., Suh, E.M. (1999). National differences in subjective well being, pp. 434–450 / In: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (eds.) *Well Being. The foundations of Hedonic Psychology*. N.Y.: Russell Sage.
- Easterlin, R. E. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence, pp. 89–125 / In: P.A. David, M.W. Reder (eds.) *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*. New York: Academic Press.
- Georgopoulos, B., Mahoney, G., Jones, N. (1957). A Path-Goal Approach to Productivity // *Journal of Applied Psychology*, XLI, 345–353.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., Capwell, D. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service.
- Inglehart, R. F., Welzel, C. (2010). Agency, values, and well-being: A human development model // *Social Indicators Research*, 97, 43–63.
- Kahneman, D., Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being // *PNAS*, 107(38), 16489–16493.
- Kainulainen, S., Saari, J., Veenhoven, R. (2018). Life-satisfaction is more a matter of feeling-well than having-what-you-want. Tests of Veenhoven's theory // *International Journal of Happiness and Development*, 4(3), 209–235.
- Kiseleva, L. S., Strielkowski, W. (2014). Economic analysis of happiness, wellbeing and health: a Tyumen region case study // *Actual Problems of Economics*, 161(11), 245–254.
- Lawler, E., Porter, L. (1967). Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance // *Organizational Behavior and Human Performance*, II, 122–143.
- Naros, M. S. (2018). Romanian economists and the labour market // *Czech Journal of Social Sciences Business and Economics*, 7(1), 6–15. (<https://doi.org/10.24984/cjssbe.2018.7.1.1>).
- Oswald, A., Proto, E., Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity // *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
- Rath, T., Harter, J. (2010). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. Gallup Press.
- Simionescu, M., Strielkowski, W., Kalyugina, S. (2017). The impact of Brexit on labour migration and labour markets in the United Kingdom and the EU // *Terra Economicus*, 15(1), 148–156. (<https://doi.org/10.23683/2073-6606-2017-15-1-148-156>).
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: The Free Press.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction // *Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.
- Strielkowski, W., Tumanyan, Y., Kalyugina, S. (2016). Labourmarket inclusion of international protection applicants and beneficiaries // *Economics and Sociology*, 9 (2), 293–302. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2016/9-2/20>).

- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research // *Social Indicators Research*, 37, 1–46.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walter-Busch, E. (2000). Stability and change of regional quality of life in Switzerland, 1978–1996 // *Social Indicators Research*, 50, 1–49.
- Warr, P. (2013). How to think about and measure psychological well-being, pp. 76–90 / In: R.R. Sinclair, M. Wang, L.E. Tetrick (eds.) *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. Routledge/Taylor & Francis Group.

## References

- Akerlof, G., Kranton, R. (2005). Identity and the economics of organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 9–32.
- Alexandrova, A. (2017). *A Philosophy for the Science of Well-Being*. Oxford: Oxford University Press.
- Berezovskaya, R. A. (2016). Professional well-being: problems and prospects of psychological research. *Psychological Research*, 9(45). (In Russian.)
- Borisov, E. F. (Comp.) (2000). *Reader on Economic Theory*. Moscow: Yurist Publ. (In Russian.)
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine.
- Cabelkova, I., Abrham, J., Strielkowski, W. (2015). Factors influencing job satisfaction in post-transition economies: the case of the Czech Republic. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(4), 448–456. (<https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1073007>).
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Suh, E. M. (1999). National differences in subjective well being, pp. 434–450 / In: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (eds.) *Well Being. The foundations of Hedonic Psychology*. N.Y.: Russell Sage.
- Easterlin, R. E. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence, pp. 89–125 / In: P.A. David, M.W. Reder (eds.) *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*. New York: Academic Press.
- Filonenko, Y. V., Yakovleva, E. A. (2019). Subjective well-being of scientific and pedagogical workers of modern universities in the framework of the concept of balance of life and work. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (3), 68–85. (<https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.05>). (In Russian.)
- Georgopoulos, B., Mahoney, G., Jones, N. (1957). A Path-Goal Approach to Productivity. *Journal of Applied Psychology*, XLI, 345–353.
- Gorshkov, M. K., Petukhov, V. V. (eds.) (2018). Twenty-five years of social transformations in the assessments and judgments of Russians: the experience of sociological analysis. Moscow: Ves Mir Publ. (In Russian.)
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., Capwell, D. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service.
- Inglehart, R. F., Welzel, C. (2010). Agency, values, and well-being: A human development model. *Social Indicators Research*, 97, 43–63.
- Kahneman, D., Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *PNAS*, 107(38), 16489–16493.
- Kainulainen, S., Saari, J., Veenhoven, R. (2018). Life-satisfaction is more a matter of feeling-well than having-what-you-want. Tests of Veenhoven's theory. *International Journal of Happiness and Development*, 4(3), 209–235.

- Khshchenko, V. A. (2011). Subjective economic well-being and its measurement: construction of a questionnaire and its validation. *Experimental Psychology*, 4(1), 106–127. (In Russian.)
- Khvostikova, V. A. (2012). Job satisfaction and subjective well-being of an employee as a factor in the effectiveness of an organization's activities. *Social Psychology and Society*, (1), 26–39. (In Russian.)
- Kiseleva, L. S., Strielkowski, W. (2014). Economic analysis of happiness, wellbeing and health: a Tyumen region case study. *Actual Problems of Economics*, 161(11), 245–254.
- Latova, N. V. (2016). Satisfaction of Russians with life during the crisis: 2015 – the year of bifurcation. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (3), 16–37. (In Russian.)
- Lawler, E., Porter, L. (1967). Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, II, 122–143.
- Leontiev, D. A. (2020). Happiness and subjective well-being: towards constructing a conceptual field. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (1), 14–37. (In Russian.)
- Mikhalkina, E. V., Skachkova, L. S. (2019). On the choice of career strategies by graduate students of federal universities. *Problems of territory development*, 6(104), 151–172. DOI: 10.15838 / ptd.2019.6.104.10. (In Russian.)
- Naros, M. S. (2018). Romanian economists and the labour market. *Czech Journal of Social Sciences Business and Economics*, 7(1), 6–15. (<https://doi.org/10.24984/cjssbe.2018.7.1.1>).
- Nemirovskaya, A. V., Soboleva, N. E. (2020). Determinants of subjective well-being in Russia: a regional perspective. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 11(2), 54–81. (In Russian.)
- Oswald, A., Proto, E., Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
- Rath, T., Harter, J. (2010). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. Gallup Press.
- «Russia Longitudinal Monitoring Survey, RLMS-HSE», conducted by Higher School of Economics and ZAO «Demoscope» together with Carolina Population Center, University of North Carolina at Chapel Hill and the Institute of Sociology RAS. (RLMS-HSE sites: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>).
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: The Free Press.
- Shamionov, R. M. (2010). On some transformations of the structure of subjective well-being of the individual in different conditions of professional socialization. *World of Psychology*, (1), 237–249. (In Russian.)
- Simionescu, M., Strielkowski, W., Kalyugina, S. (2017). The impact of Brexit on labour migration and labour markets in the United Kingdom and the EU. *Terra Economicus*, 15(1), 148–156. (<https://doi.org/10.23683/2073-6606-2017-15-1-148-156>).
- Skachkova, L. S., Shchetinina, D. P. (2019). The contours of the subjective well-being of scientific and pedagogical workers. *Regional Economy: Theory and Practice*, 17(11), 2026–2038. (In Russian.)
- Soboleva, N. E. (2020). Factors Affecting the Contribution of Job Satisfaction to Life Satisfaction in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (1), 368–390. (In Russian.)
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.

- 
- Strielkowski, W., Tumanyan, Y., Kalyugina, S. (2016). Labour market inclusion of international protection applicants and beneficiaries. *Economics and Sociology*, 9(2), 293–302. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2016/9-2/20>).
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37, 1–46.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walter-Busch, E. (2000). Stability and change of regional quality of life in Switzerland, 1978–1996. *Social Indicators Research*, 50, 1–49.
- Warr, P. (2013). How to think about and measure psychological well-being, pp. 76–90 / In: R.R. Sinclair, M. Wang, L.E. Tetrick (eds.) *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. Routledge/Taylor & Francis Group.