

DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.6

УДК 331.101.3 | ББК 65.24

© Белехова Г.В.

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ И РАЙОНАХ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ПРОЦЕССОВ 2020–2022 ГГ.



**ГАЛИНА ВАДИМОВНА БЕЛЕХОВА**

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: belek-galina@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-6373-9043; ResearcherID: I-8182-2016

*Вызовы пандемии и трансформация геополитической ситуации оказывают огромное влияние на национальный рынок труда и социально-трудовую сферу в России, что, в свою очередь, воздействует на положение и самочувствие занятого населения. Субъективный и динамический показатель удовлетворенности работой и разными ее аспектами становится важным обобщающим индикатором положения работника в организации. Цель проведенного исследования заключается в оценке изменения уровня удовлетворенности работой со стороны населения, проживающего в крупных городах и за их пределами, в условиях кризисных процессов. Информационную базу составили данные мониторинга трудового потенциала населения, проведенного Вологодским научным центром Российской академии наук в 2018, 2020 и 2022 годах. Используется многомерный подход к измерению удовлетворенности работой. Для анализа данных применяется инструментарий частотного распределения и построения таблиц сопряженности. Рассчитаны интегральные индексы удовлетворенности основными элементами трудовой жизни (работы). Выявлена тенденция к повышению удовлетворенности большинством элементов работы. Наибольшую удовлетворенность вызывают условия труда, взаимоотношения с коллегами и руководством, содержание выполняемой работы, значимость работы для общества и баланс между работой и личной жизнью. Ниже уровень удовлетворенности оплатой труда, некоторыми организационными и профессиональными аспектами (работой профсоюза, возможностями обучения и повышения квалификации). Жители крупных городов по сравнению с жителями районов более удовлетворены оплатой труда; условиями труда, особенно в части технической*

**Для цитирования:** Белехова Г.В. (2023). Удовлетворенность работой в крупных городах и районах в условиях кризисных процессов 2020–2022 гг. // Проблемы развития территории. Т. 27. № 3. С. 79–98. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.6

**For citation:** Belekova G.V. (2023). Job satisfaction in big cities and districts in 2020–2022 crisis processes. *Problems of Territory's Development*, 27 (3), 79–98. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.6

*оснащенности рабочего места и соблюдения трудового законодательства; организационными аспектами и работой с кадрами; социально-психологическими аспектами работы. Проведенное исследование вносит вклад в понимание изменений, происходящих в субъективном восприятии населением работы на фоне нарастания внешних вызовов.*

*Удовлетворенность работой, мониторинг, регион, оплата труда, условия труда, значимость труда.*

## **Введение**

Актуальность обращения к вопросам качества трудовой жизни и удовлетворенности работой вызвана тем, что качество жизни в целом является основным критерием социального прогресса, свидетельствующим об ориентации экономики на нужды человека и ее гуманизации (Леонидова, 2022b). В контексте возрастающих запросов общества как на социальную справедливость в распределении богатства (Белехова, 2023; Мареева и др., 2022), так и на социальную ответственность бизнеса, а также усложнения внешней среды и трансформации социально-трудовых отношений качество трудовой жизни становится «особым мотиватором, влияющим на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала работников» (Баташева, 2015; Леонидова, 2022a).

В обсуждении проблем качества трудовой жизни и реализации трудового потенциала немалая роль отводится субъективному восприятию работниками своего положения в сфере труда и занятости (Попов, 2023), поскольку оценка изменений в самочувствии, в отношении к труду и удовлетворенности трудовой жизнью позволяет выявлять проблемы в управлении трудовыми ресурсами, отслеживать практики адаптации работников к происходящим изменениям.

Пандемия COVID-19, а далее изменение геополитической ситуации и усиление санкционного давления оказали и продолжают оказывать огромное влияние на национальную экономику, в том числе на социально-трудовую сферу. В свете происходящих событий интерес представляет трудовая деятельность и ее субъективное восприятие населением, проживающим в крупных городах и районных образованиях (малые и средние города, сельская местность). Во-первых, в последние годы происходило активное

«социокультурное сближение» городов и районов благодаря процессам цифровизации и расширяющемуся доступу к культурным благам, товарам и услугам онлайн, распространению дистанционной занятости, реализации проектов по строительству и ремонту дорог, модернизации сельскохозяйственных производств (Шабунова и др., 2022). Однако события 2020–2022 гг. во многом приостановили позитивное влияние данных процессов в районах и сельской местности, прежде всего с социально-экономической точки зрения. Во-вторых, территории вне крупных городов часто характеризуются слабой диверсификацией экономики, ограниченностью предлагаемого набора профессий, низкой доходностью трудовой деятельности, активной миграцией жителей, особенно молодежи, в крупные города, приводящей к ускорению старения населения, ограниченностью социальной, транспортной и сервисной инфраструктуры (Югов, 2021; Ворошилов и др., 2022). Данные обстоятельства влияют на привлекательность и восприятие трудовой деятельности вне крупных городов, особенно в кризисные периоды. В-третьих, несмотря на высокую конкурентоспособность рынка труда и сосредоточение высокооплачиваемых секторов (финансовые услуги, крупные производства, обрабатывающие предприятия и проч.) в крупных городах, в них же острее проявляются и переживают социально-психологические последствия внешних вызовов (изоляция и социальная исключенность, потеря работы и/или дохода, неприятие проводимой политики и протестная активность и т. п.).

Следовательно, с одной стороны, в усложняющихся и многообразных условиях по поводу использования труда аспекты субъективного восприятия работы (в частности, удовлетворенность работой) весьма

чувствительны к изменениям характеристик трудовой жизни и показательны с точки зрения оценки положения работников. С другой стороны, территориальный аспект в исследовании рынка труда и трудовой жизни населения в периоды нестабильности также имеет особое значение, позволяя выявлять специфику поведения и адаптации населения, проживающего в крупных городах, районах или сельской местности.

В ходе исследований эмпирически установлены связи высокой удовлетворенности работой с положительной самооценкой результатов труда, большей замотивированностью работников, приверженностью организации, производительностью труда (Леонидова, Попов, 2014; Mohammed et al., 2022). Результатами эффективного управления удовлетворенностью работой персонала выступает снижение текучести кадров, профессиональное развитие сотрудников, хорошее эмоциональное состояние работников, повышение производительности труда и качества производимого продукта или услуги и т. п. (Зарипова, Тараканова, 2022; Judge et al., 2020).

Из вышесказанного следует, что удовлетворенностью работой необходимо осознанно управлять, а для принятия адекватных решений как на уровне организаций, так и на более высоком – муниципальном или региональном – уровне необходима предварительная оценка. Соответственно, в ходе исследования, результаты которого отражены в статье, мы преследовали цель оценить динамику удовлетворенности работой со стороны населения, проживающего в крупных городах Вологодской области и за их пределами, в условиях кризисных процессов. В рамках научной гипотезы мы предполагаем, что под влиянием социально-экономической нестабильности последних лет (2020–2022 гг.), послужившей, среди прочего, причиной трансформаций на рынке труда и в сфере социально-трудовых отношений, произошло заметное ухудшение уровня удовлетворенности населения работой, особенно сильно коснувшееся жителей вне крупных городов (т. е. в малых и средних городах, сельской местности). Для достижения

цели и проверки гипотезы были поставлены и решены следующие задачи: во-первых, рассмотрены теоретико-методологические основы исследования удовлетворенности работой, а именно раскрыто сущностное содержание данной категории и методика ее оценки, обоснована применяемая методика ее измерения; во-вторых, на материалах социологических исследований, проведенных в Вологодской области, выполнена оценка удовлетворенности работой, а также выявлены ключевые тенденции изменения удовлетворенности работой населения, проживающего в крупных городах и районах.

### **Теоретико-методологическая рамка исследования**

В научной дискуссии представлено большое количество работ по изучению удовлетворенности работой, соответственно, наблюдается многообразие мнений относительно концептуального содержания и эмпирической интерпретации данной категории. В рамках статьи мы оставляем в стороне вопрос об обоснованности, достоверности и практической применимости тех или иных подходов к измерению удовлетворенности работой, поскольку это предмет отдельных исследований (см., например, Татарова, Бессокирная, 2017), а рассмотрим наиболее распространенные подходы и обозначим свою исследовательскую нишу.

В самом общем виде удовлетворенность работой означает «приятное или позитивное эмоциональное состояние работника, возникающее в результате самооценки работы или опыта работы» (Locke, 1976).

В теории Ф. Херцберга удовлетворенность работой исследуется в контексте трудовой мотивации работников. Ученый выделяет два типа факторов: «мотивационные факторы (факторы-мотиваторы), которые способствуют повышению удовлетворенности, и гигиенические факторы, лишь устраняющие неудовлетворенность, но не способные привести к получению удовольствия от работы» (Иванова и др., 2012; Herzberg, 1968).

В отечественной науке одно из первых определений удовлетворенности работой,

приведенное в социологическом словаре, описывало ее как «состояние сбалансированности потребностей (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов»<sup>1</sup> (Ильясов, 2013).

По мнению А.Л. Темницкого, удовлетворенность трудом следует рассматривать с двух позиций. С одной стороны, она «выражает уровень притязаний, направленность требований работников к предприятию и своей работе». С другой стороны, удовлетворенность трудом выступает «своеобразным инструментом оценки работником окружающей рабочей среды (средств и предметов труда, человеческого окружения) с учетом объективно необходимых критериев реальности, приемлемой с учетом представлений о хорошей жизни степени насыщения потребностей» (Темницкий, 2012).

Нам близка позиция Г.Г. Татаровой и Г.П. Бессокирной, согласно которой удовлетворенность трудом/работой является неким исследовательским конструктом и представляет собой «междисциплинарную категорию, которая характеризует состояние трудовых отношений с позиции субъекта труда» (Татарова, Бессокирная, 2017). Такой подход к пониманию удовлетворенности работой позволяет изучать ее, во-первых, с позиции субъективного восприятия конкретного индивида, во-вторых, как совокупность когнитивных оценок разнообразных аспектов трудовой жизни работников.

Отметим, что следует разграничивать категории «труд» и «работа», а следовательно, «удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность работой». Труд – более широкое понятие, это одна из ведущих потребностей человека, в которой он реализует себя. Работа более предметна, т. е. это обязанность (или обязательство), привязанная к определенному месту работы и набору трудовых функций. Следовательно, удовлетворенность работой характеризуется «удовлетворенность трудовой деятельностью на определенном рабочем месте на

конкретных предприятиях и в организациях» (Татарова, Бессокирная, 2017).

Среди конкретных прикладных исследований в рамках рассматриваемой проблематики представлены исследования удовлетворенности трудом/работой как показателя эффективной мотивационной политики современной организации (Карамышева, 2022); результаты измерений уровня удовлетворенности работой в разрезе профессиональных групп и отраслей (Петунова и др., 2022; Косюк и др., 2022; Platis et al., 2015), а также в разрезе социально-демографических характеристик населения (Леонидова, Попов, 2014; Perugini, Vladislavljević, 2019). Отдельный пласт составляют труды, в которых авторы изучают факторы формирования удовлетворенности работой (Устинова, Гордиевская, 2019; Ефимова, Латышев, 2023). В последние годы появляются публикации, в которых освещаются изменения в удовлетворенности работой на различных этапах социально-экономического развития (например, в период пандемии новой коронавирусной инфекции) (Леонидова, 2022b; Thu et al., 2022).

Говоря о методологических подходах к измерению удовлетворенности работой, обратимся к систематизации Г.Г. Татаровой и Г.П. Бессокирной, которая, на наш взгляд, наиболее полно и грамотно обобщает разнородные методики. Выделяются три класса моделей – модели с единственным индикатором в рамках одномерного континуума; модели с множественными индикаторами в рамках одномерного континуума; модели многомерного измерения с выделением разных сторон, плоскостей удовлетворенности работой, принципиально не сводимых к одному показателю (Татарова, Бессокирная, 2017). В случае применения первого класса моделей удовлетворенность измеряется общим вопросом «Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом?».

Примерами второго класса моделей являются логические индексы и шкалы суммарных оценок, например «логический

<sup>1</sup> См.: Краткий словарь по социологии (1989) / под ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. Москва: Политиздат. 479 с.

квадрат», который представлен в классическом исследовании «Человек и его работа в СССР и после» и конструируется по трем вопросам: «Устраивает ли Вас Ваша теперешняя работа?»; «Хотите ли Вы перейти на другую работу?»; «Предположим, что по каким-то причинам Вы временно не работаете. Вернулись бы Вы на свое прежнее место работы?»<sup>2</sup> (Татарова, Бессокирная, 2017). На основе проведенных расчетов и эмпирических обобщений авторами было установлено, что «измерение уровня общей удовлетворенности работой свидетельствует лишь об уровне адаптированности работника в данной организации и не более того» (Ядов, Киссель, 1974).

К третьему классу моделей относятся многомерные измерения удовлетворенности работой по отдельным ее компонентам. Такой подход представлен, например, в работе Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой, Е.Н. Осина: авторы выделяют пять групп компонентов удовлетворенности трудом – заработная плата, условия и организация труда, руководство, коллектив, содержание работы и собственные достижения, которые оцениваются посредством 19 вопросов при помощи пятибалльной шкалы Лайкерта (Иванова и др., 2012).

Независимо от подхода к оценке удовлетворенности работой – одномерное измерение «логическим индексом» или шкалой суммарных оценок, многомерное измерение по компонентам или интегральное измерение обобщающим индексом – в любом случае используется некоторый перечень параметров. Например, заработная плата, продвижение по службе, дополнительные льготы, стимулы, руководство (политика, отношения), коллеги, рабочая среда, внутренние рабочие характеристики (Spector, 1997); заработная плата, уровень содержательности труда работника, продвижение по службе, соблюдение трудового законодательства на рабочем месте, уровень взаимного доверия в организации, субъективный социальный статус, баланс работы и личной жизни (Черных,

2022; Almarsh, 2015; Díaz-Carrión et al., 2020); общая удовлетворенность работой и условиями труда, заработная плата, санитарно-гигиеническая обстановка, техническая оснащенность, безопасность, психологическая обстановка (Леонидова, Попов, 2014).

Таким образом, проблематика удовлетворенности работой популярна в научном дискурсе, а ее проблемное поле весьма разнообразно. Однако не так часто предметом обсуждений становится региональный разрез удовлетворенности работой (в частности, сравнение населения крупных городов и районов), тем более в привязке к различным с точки зрения социально-экономических условий периодам функционирования экономики.

### **Методика и информационная база исследования**

Для достижения поставленной цели используется многомерный подход к измерению удовлетворенности работой по набору основных элементов трудовой жизни (работы). Как отмечает А.Л. Темницкий, к их числу следует относить те, которые воспроизводятся на повседневном уровне, оказывают влияние на результаты труда и формируют относительно устойчивую иерархию элементов производственных ситуаций, а именно оплата труда, условия труда, организация труда, содержание труда, отношения с коллегами и руководителями, использование рабочего времени (Темницкий, 2012).

Информационную базу исследования составили данные мониторинга трудового потенциала населения, проведенного Вологодским научным центром Российской академии наук в 2018, 2020 и 2022 гг. Опросы осуществлялись в городах Вологде и Череповце и восьми районах Вологодской области. Объем выборки – 1500 человек (тип выборки: квотная по полу и возрасту). Величина ошибки выборки составляет не более 4%. Техническая обработка информации произведена в программе SPSS и Ms Excel. Для анализа данных применялся инстру-

<sup>2</sup> Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. (2003). Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Аспект Пресс. 485 с.

ментарий частотного распределения и построения таблиц сопряженности.

Выбор периода (2018–2022 гг.) обусловлен не только доступностью необходимых данных, но и наличием так называемой «контрольной точки», т. е. 2018 года, который можно охарактеризовать как относительно стабильный с точки зрения процессов в обществе и экономике по сравнению с 2020–2022 гг., сопровождавшимися существенными трансформациями социально-экономической жизни.

Оценка удовлетворенности работой проводится с помощью вопроса «Насколько Вы удовлетворены разными аспектами Вашей

трудовой жизни ...?». Уровень удовлетворенности респондента оценивается нечетным числом ответов: «не удовлетворен», «скорее не удовлетворен», «не могу сказать, удовлетворен или нет», «скорее удовлетворен», «удовлетворен» (по аналогии с пятибалльной шкалой Лайкерта). При анализе крайние варианты ответов («не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен»; «скорее удовлетворен» и «удовлетворен») объединяются.

Перечень элементов работы и соответствующих им показателей для измерения удовлетворенности работой приведен в *табл. 1*. В рамках одной статьи невозможно полноценно остановиться на всех аспектах

**Таблица 1. Показатели оценки удовлетворенности работой**

Элемент работы (трудовой жизни)		Показатель	Индекс удовлетворенности
Оплата труда		Размер заработной платы; система материального стимулирования; полнота социального пакета	Индекс удовлетворенности оплатой труда (ИУ <sub>о</sub> )
Условия, организация и содержание труда	Условия труда	Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда; техническая оснащенность рабочего места; работа профсоюзу; соблюдение трудового законодательства	Индекс удовлетворенности условиями труда (ИУ <sub>у</sub> )
	Возможности использования и развития человеческого потенциала	Содержание выполняемой работы; возможность обучения, повышения квалификации; признание трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальное стимулирование); возможность участия в принятии управленческих решений; возможности для карьерного роста	Индекс удовлетворенности возможностями использования и развития человеческого потенциала (ИУ <sub>д</sub> )
	Стабильность занятости	Устойчивость положения организации на рынке; значимость организации для территории; надежность Вашего положения в организации	Индекс удовлетворенности стабильностью занятости (ИУ <sub>ст</sub> )
Отношения с коллегами по работе и непосредственными руководителями (психологический климат)		Взаимоотношения в трудовом коллективе; отношения с руководством организации	Индекс удовлетворенности психологическим климатом в трудовом коллективе (ИУ <sub>к</sub> )
Использование рабочего времени		Возможность сочетать трудовые и семейные/личные обязанности	Индекс удовлетворенности взаимодействием с общим жизненным пространством или балансом работы и личной жизни (ИУ <sub>б</sub> )
Социальная значимость труда		Общественная полезность и социальная значимость профессии/труда	Индекс удовлетворенности социальной значимостью труда (ИУ <sub>с</sub> )
Источник: составлено автором.			

удовлетворенности работой, поэтому в ходе анализа рассмотрены укрупненные блоки – оплата труда (см. табл. 1), условия труда (см. табл. 1), организационные аспекты и работа с кадрами (содержание выполняемой работы; возможность обучения, повышения квалификации; нематериальное стимулирование; устойчивость положения организации на рынке; надежность положения работника), социально-психологические аспекты (взаимоотношения в трудовом коллективе; отношения с руководством организации; возможность сочетать трудовые и семейные обязанности; социальная значимость труда).

Помимо покомпонентной оценки удовлетворенности работой рассчитаны и проанализированы интегральные индексы удовлетворенности по основным элементам трудовой жизни<sup>3</sup>. Для расчета использовалась пятибалльная шкала (5 – вполне удовлетворен, ..., 1 – совершенно не удовлетворен) и средняя арифметическая. Значения индексов изменяются в интервале от 1 до 5, следовательно, чем ближе значение индекса к 5, тем выше удовлетворенность.

В выборку для исследования вошли только работающие на момент опроса респонденты, т. е. те, кто работает только на основной работе, либо имеет основную и дополнительную работу, либо сочетает основную работу со случайными приработками. Таким образом, объем итоговой выборки в 2018 году составил 1083 человека, в 2020 году – 1130 человек, в 2022 году – 1142 человека.

Социально-демографический профиль работников следующий. Большинство опрошенных – мужчины (53%, женщины – 47%). Преобладающую возрастную группу составляют респонденты в возрасте от 30 до 49 лет (62%); молодые работники (от 18 до 29 лет) – 16%, работники в возрасте от 50 лет и старше – 22%. Основная часть респондентов проживает в крупных городах (31% в Вологде, 28% в Череповце), оставшиеся (41%) – в районах области. Наиболее распространенная

форма семейного положения – официальный брак (62%). Среди опрошенных работников большинство (81%) являются родителями (у 29% есть один ребенок, у 38% – двое детей, у 14% – трое и более детей). Что касается уровня образования, то 32% респондентов имеют высшее профессиональное, 39% – среднее профессиональное и 29% – начальное профессиональное образование.

Большинство опрошенных работают только на одной работе (81%); остальные либо имеют основную и дополнительную работу (13%), либо сочетают основную работу со случайными приработками (6%). Характерные черты трудовой деятельности респондентов – постоянная (регулярная) занятость (96%), полный рабочий день (82%), бессрочный (постоянный) трудовой договор (72%); без оформления трудового договора работают 6%. Большая часть работников заняты в частных компаниях (51%); в бюджетных организациях трудоустроены 22%; индивидуальными предпринимателями являются порядка 5–6%<sup>4</sup>.

### Результаты и обсуждение

Общий уровень удовлетворенности опрошенных работников работой достаточно высокий<sup>5</sup> – 65% в 2020 году, 71% в 2022 году; происходит снижение доли неудовлетворенных работой (25% в 2020 году, 21% в 2022 году). Согласно рассчитанным индексам удовлетворенности разными аспектами работы за 2022 год (рис. 1), работники в большей степени удовлетворены социально-психологическими аспектами и устойчивостью занятости, в то время как многими организационными аспектами работы, оплатой труда и использованием человеческого потенциала они удовлетворены в меньшей степени. По сравнению с 2020 годом (рис. 2) несколько выросли интегральные оценки удовлетворенности балансом труда, социальной значимостью профессии, устойчивостью занятости.

<sup>3</sup> По 2018 году интегральные индексы удовлетворенности элементами работы не рассчитаны, так как доступны не все показатели.

<sup>4</sup> Представлено описание по данным социологического опроса 2022 года. В опросах 2018–2020 гг. социально-демографический и трудовой профили респондентов схожи.

<sup>5</sup> В 2018 году вопрос «Насколько Вы удовлетворены работой в целом?» не задавался.

2022 г., в целом по области

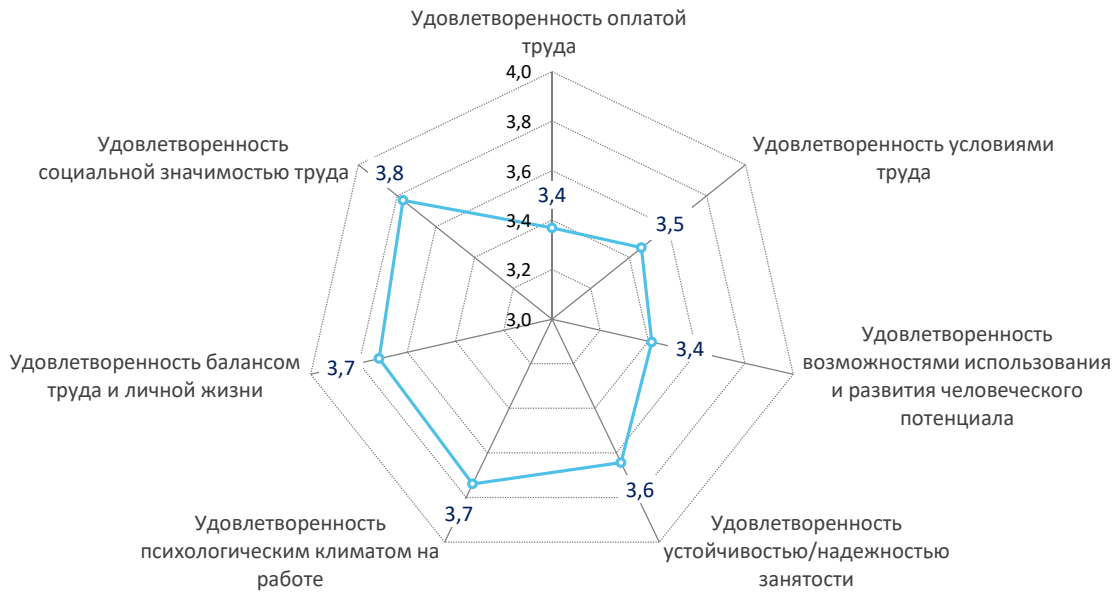


Рис. 1. Индексы удовлетворенности работой населения Вологодской области, 2022 год

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год; расчеты автора.

2020 г., в целом по области

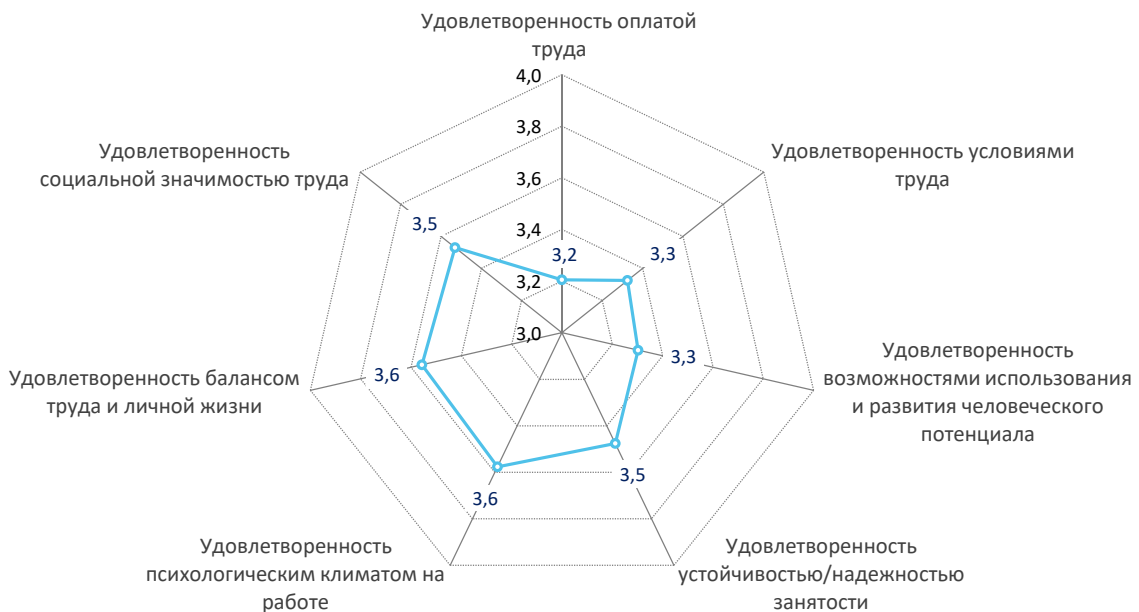


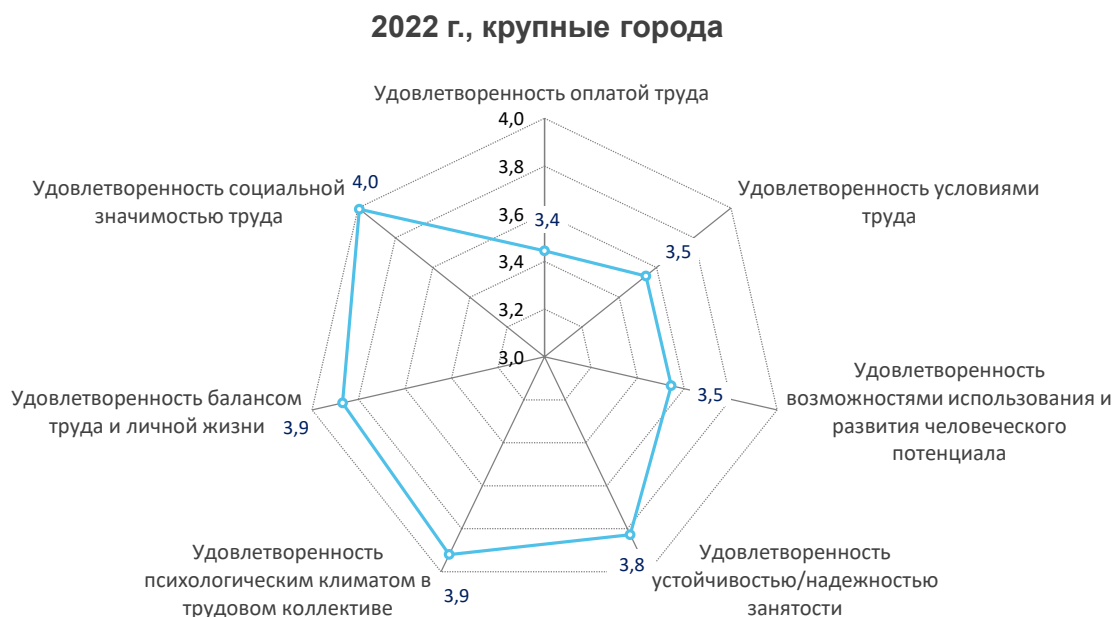
Рис. 2. Индексы удовлетворенности работой населения Вологодской области, 2020 год

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год; расчеты автора.

Как видно из сопоставления индексов, рассчитанных по территориям (рис. 3, 4), уровень удовлетворенности работой среди населения, проживающего в городах, по

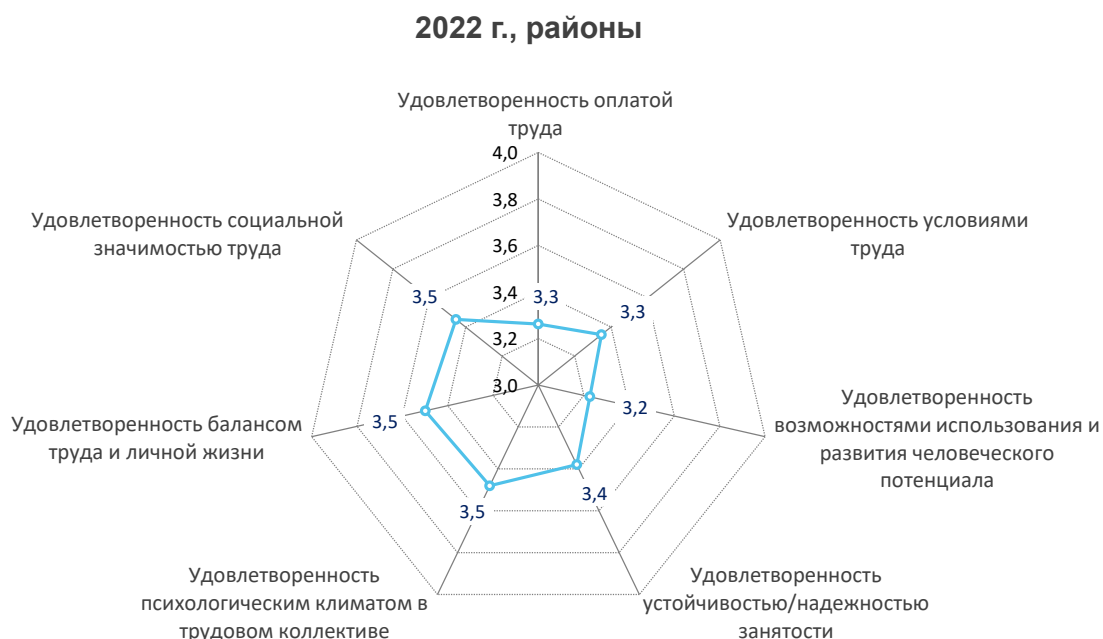
большинству аспектов работы выше, чем уровень удовлетворенности работой среди населения из районов области. Наиболее заметные различия наблюдаются в отноше-





**Рис. 3. Индексы удовлетворенности работой населения крупных городов Вологодской области, 2022 год**

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год; расчеты автора.

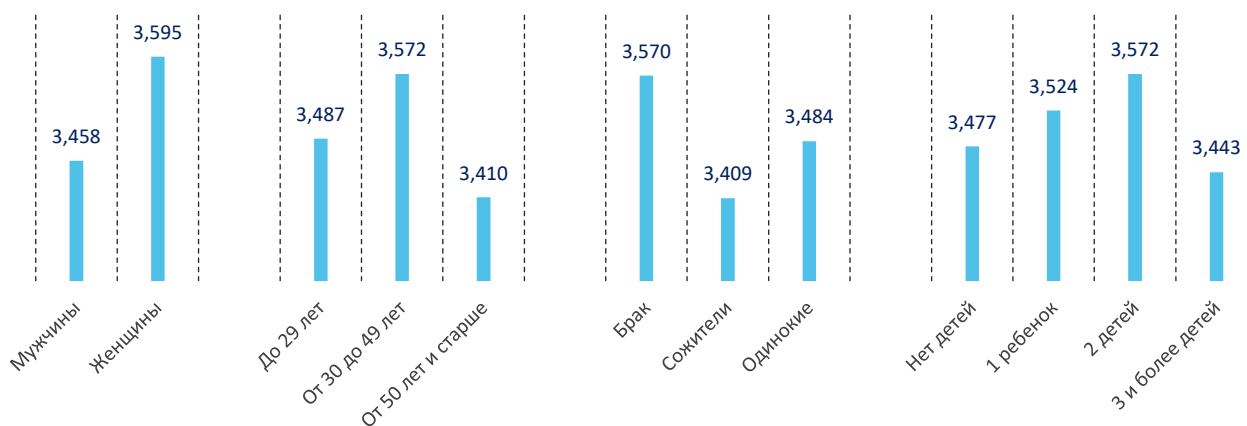


**Рис. 4. Индексы удовлетворенности работой населения районов Вологодской области, 2022 год**

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год; расчеты автора.

нии устойчивости занятости, взаимодействия с руководством и коллегами, баланса труда и личной жизни, социальной значимости труда.

В целом оценка рассчитанных индексов за 2020–2022 гг. и сравнение с результатами предыдущих исследований позволяют говорить о сохранении на предприятиях



**Рис. 5. Индекс удовлетворенности работой занятого населения Вологодской области в разрезе социально-демографических характеристик, 2022 год**

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год; расчеты автора.

Вологодской области проблем в организации систем оплаты труда, проблем административного взаимодействия и плохих условий труда, зафиксированных ранее (Белехова, 2019).

Более высокий уровень удовлетворенности работой в целом наблюдается у населения со следующими социально-демографическими характеристиками – средний рабочий возраст (30–49 лет), наличие официальных семейных отношений и детей (рис. 5). В 2022 году, как и в 2018 году, удовлетворенность работой в целом оказалась выше у женщин, хотя в 2020 году более высокую удовлетворенность отмечали мужчины.

По состоянию на 2022 год для большинства опрошенных работников (93%) основным источником дохода является заработная плата по месту работы; по 12% респондентов дополнительно имеют доходы от вторичной занятости и случайные заработки. Удовлетворены полностью или скорее удовлетворены заработной платой половина работников (табл. 2); этот показатель вырос с 2018 года. В то же время только каждый пятый (20%) отметил, что за последние 6 месяцев размер его заработка увеличился: из них у 28% вознаграждение выросло на 10%, у 20% – на 5%, у 14% – на 20%. У большинства же (55%) заработок не изме-

нился. У 6% опрошенных работников размер дохода сократился (среди них снижение на 10% отметили 27% работников, на 15% – 11%, на 20% – 28%); 20% затруднились ответить. У работников, положительно оценивающих размер заработка, он либо вырос (26%), либо не изменился (48%) за последние полгода, тогда как работники, неудовлетворенные величиной зарплаты, чаще отмечали, что она не изменилась (67%) или сократилась (11 против 4%). Согласно данным мониторинга, нельзя говорить, что занятое население региона ориентируется на меньшее. Среди него практически в равной степени представлены те, кто предпочитает гарантированные, стабильные и невысокие доходы (34%), и те, кто согласен получать высокий доход, но без гарантий (37%). Причем первые чаще удовлетворены размером заработной платы (59%), тогда как среди вторых таких людей меньше (44%) и выше доля тех, кто не удовлетворен выплачиваемыми суммами (28% по сравнению с 13% в первой категории).

За рассматриваемый период также увеличилась доля позитивных оценок двух других аспектов оплаты труда – полноты социального пакета<sup>6</sup> и системы материального стимулирования, хотя последним удовлетворены менее половины опрошенных.

<sup>6</sup> Согласно данным опросов 2020–2022 г., 85–86% респондентов предоставляются социальные гарантии в виде обязательного социального страхования, оплачиваемого очередного отпуска, оплаты больничного листа (в том или ином варианте их сочетания).

Таблица 2. Удовлетворенность оплатой труда, % от числа работающих опрошенных

Вариант ответа	Область в целом			Крупные города			Районы			Изменение по области (+/-), п. п.	
	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2022 год к 2020 году	2022 год к 2018 году
Удовлетворенность размером заработной платы											
Удовлетворены	36,6	44,8	50,2	42,3	43,6	55,9	29,2	46,3	43,7	5,4	13,6
Затруднились ответить	33,8	25,9	30,4	28,9	21,6	22,8	40,2	31,7	41,0	4,5	-3,4
Не удовлетворены	29,6	29,3	19,4	28,9	34,8	21,3	30,6	22,0	15,3	-9,9	-10,2
Удовлетворенность системой материального стимулирования											
Удовлетворены	35,1	38,6	46,5	35,3	35,2	52,2	34,9	43,0	40,6	7,9	11,4
Затруднились ответить	37,3	33,4	29,4	33,7	31,1	26,1	41,8	36,4	32,9	-4,0	-7,9
Не удовлетворены	27,6	28,1	24,1	31,0	33,7	21,8	23,3	20,6	26,5	-3,9	-3,5
Удовлетворенность полнотой социального пакета											
Удовлетворены	41,4	43,2	52,9	45,2	41,6	60,2	36,5	45,3	45,0	9,7	11,5
Затруднились ответить	34,7	32,5	24,8	30,1	31,2	19,5	40,6	34,2	31,2	-7,7	-9,9
Не удовлетворены	23,9	24,3	22,3	24,7	27,2	20,3	22,9	20,6	23,8	-2,1	-1,7
Справочно: среднемесячная заработная плата, руб.	19696	26349	33559	21387	30091	40374	17512	21665	25293	-	-

Источники: здесь и далее – данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018–2022 гг.; расчеты автора.

Жители крупных городов по сравнению с жителями районов области более позитивно оценивают все аспекты оплаты труда, однако в 2020 году удовлетворенность заработной платой, полнотой социального пакета и системой материального стимулирования оказалась выше (в пределах ошибки выборки) среди населения районов области. Возможно, в этом проявилось влияние пандемии COVID-19 на экономику крупных городов, которые столкнулись с существенными ограничениями экономической деятельности, приостановкой деятельности многих производственных предприятий и организаций сферы услуг, что отразилось на финансовых показателях компаний.

В 2022 году наблюдалась противоположная ситуация – удовлетворенность элементами оплаты труда среди жителей крупных городов намного выше. Хотя, как показывает анализ дополнительных вопросов, в первой половине 2022 года дела с заработной платой были лучше у населе-

ния из районов – 22% из них отметили, что она увеличилась (на 5% у 32% работников, на 10% – у 29%), тогда как в крупных городах зарплата выросла у 18% работников (на 5% – у 10%, на 10% – у 26,5%). Также почти каждый десятый (9%) житель крупного города указал на уменьшение заработка, тогда как в районах это отметили только 2%.

Наблюдаемое в 2022 году изменение оценок, вероятно, связано с тем, что работники районов чаще сталкивались с негативными процессами: были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, включая премии, надбавки – 15% (то же в крупных городах), перейти на сокращенное рабочее время – 16% (11% соответственно), уйти в неоплачиваемый отпуск – 8% (7% в крупных городах), а также регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы – 11% (3% в крупных городах).

Улучшение оценок удовлетворенности наблюдается по условиям труда. В 2022 году удовлетворены условиями труда в целом

69% работников, что на 10% больше уровня 2020 года. Заметно выросла удовлетворенность технической оснащённостью рабочего места (на 9 п. п. за 2018–2022 гг.), безопасностью труда (на 12 п. п.) и соблюдением трудового законодательства в организации (на 9 п. п. за 2020–2022 гг.; табл. 3). Относительно работы профсоюза прирост доли удовлетворительных оценок меньше. Здесь следует отметить, что по данным на 2022 год только порядка трети работников были (17%) или являются (17%) членами профсоюза, большинство же (55%) никогда в нем не состояли.

В территориальном разрезе удовлетворенность условиями труда однозначно выше среди работников крупных городов, особенно в части технической оснащённости рабочего места и соблюдения трудового законодательства. Остановившись на последнем моменте, отметим, что значимых отличий по оформлению трудовых отношений нет – большинство работников крупных городов и районов имеют постоянную занятость (97 и 94% соответственно), бессрочный трудовой договор (по 72%) либо договор-подряд

(10 и 11%). Без оформления договора трудятся 4,5% населения крупных городов и 7% жителей районов (различий нет, так как в пределах статистической погрешности). Работники в крупных городах намного чаще сталкиваются с нежеланием работодателя заключать трудовой договор (20% против 0 в районах). Возможно, объяснение низкой удовлетворенности работников из районов соблюдением трудового законодательства кроется в том, что у них меньше возможностей для диалога с работодателем в плане отстаивания своих интересов без последствий для занятости. В частности, 26% работников из районов отмечают, что у них нет возможности для диалога с работодателем в части отстаивания трудовых прав (15% среди работников в крупных городах), 25% – в части улучшения условий труда (15% соответственно).

Отмечается рост удовлетворенности организационными аспектами и работой с кадрами (табл. 4). Большинство опрошенных (65%) удовлетворены содержанием выполняемой работы; этот показатель заметно вырос за 2018–2022 гг. В отличие от него

**Таблица 3. Удовлетворенность условиями труда, % от числа работающих опрошенных**

Вариант ответа	Область в целом			Крупные города			Районы			Изменение по области (+/-), п. п.	
	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2022 год к 2020 году	2022 год к 2018 году
<b>Удовлетворенность безопасностью труда</b>											
Удовлетворены	48,5	53,3	60,6	53	55,4	66,2	42,8	50,4	55,4	7,4	12,1
Затрудняются / не определились	33,3	28,2	25,8	27,5	26,6	22,4	40,8	30,5	28,9	-2,4	-7,5
Не удовлетворены	18,2	18,5	13,5	19,5	18,0	11,5	16,4	19,1	15,7	-4,9	-4,6
<b>Удовлетворенность технической оснащённостью рабочего места</b>											
Удовлетворены	53,0	52,3	62,4	58,0	54,0	68,1	46,5	50,0	55,6	10,1	9,4
Затрудняются / не определились	31,0	31,9	25,1	25,2	28,7	22,5	38,5	36,0	28,9	-6,8	-5,9
Не удовлетворены	16,0	15,8	12,5	16,8	17,2	9,4	15,0	14,0	15,5	-3,3	-3,5
<b>Удовлетворенность работой профсоюзной и иной рабочей организации</b>											
Удовлетворены	30,5	32,7	38,6	31,1	30,6	42,0	29,6	35,6	35,2	5,9	8,1
Затрудняются / не определились	42,0	42,0	30,8	38,3	39,0	27,0	46,7	46,1	35,2	-11,2	-11,2
Не удовлетворены	27,5	25,2	30,6	30,5	30,4	31,0	23,7	18,3	29,5	5,3	3,0
<b>Удовлетворенность соблюдением трудового законодательства в организации*</b>											
Удовлетворены	н. д.	47,6	56,6	н. д.	52,2	63,0	н. д.	41,6	49,7	9,0	–
Затрудняются / не определились	н. д.	35,1	29,6	н. д.	29,7	27,1	н. д.	42,4	32,1	-5,5	–
Не удовлетворены	н. д.	17,3	13,8	н. д.	18,2	9,8	н. д.	16,0	18,3	-3,5	–

\* В ходе мониторинга 2018 года вопрос не задавался.

**Таблица 4. Удовлетворенность организационными аспектами и работой с кадрами, % от числа работающих опрошенных**

Вариант ответа	Область в целом			Крупные города			Районы			Изменение по области (+/-), п. п.	
	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2022 год к 2020 году	2022 год к 2018 году
<b>Удовлетворенность содержанием выполняемой работы</b>											
Удовлетворены	52,5	56,5	65	58,6	62,1	74,2	44,6	49,2	54,1	8,5	12,5
Затрудняются / не определились	32,2	30,8	26,2	26,7	25,9	20,7	39,3	37,2	32,5	-4,6	-6,0
Не удовлетворены	15,3	12,7	8,8	14,7	12,0	5,1	16,2	13,6	13,4	-3,9	-6,5
<b>Удовлетворенность возможностями обучения, повышения квалификации</b>											
Удовлетворены	40,4	45	48,1	42,9	50,2	56,6	37,1	38,3	37,8	3,1	7,7
Затрудняются / не определились	37,2	34,6	30,6	33,3	28,0	26,4	42,2	43,4	35,0	-4	-6,6
Не удовлетворены	22,5	20,4	21,3	23,8	21,9	17,0	20,7	18,3	27,2	0,9	-1,2
<b>Удовлетворенность признанием трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальным стимулированием)*</b>											
Удовлетворены	н. д.	40,8	45,7	н. д.	43,5	52,6	н. д.	37,2	37,4	4,9	-
Затрудняются / не определились	н. д.	39,5	33,4	н. д.	34,6	28,9	н. д.	45,9	39,1	-6,1	-
Не удовлетворены	н. д.	19,7	20,9	н. д.	21,9	18,5	н. д.	16,9	23,6	1,2	-
<b>Удовлетворенность устойчивостью положения организации на рынке*</b>											
Удовлетворены	н. д.	48,9	59,0	н. д.	57,6	68	н. д.	37,4	47,3	10,1	-
Затрудняются / не определились	н. д.	35,8	28,6	н. д.	29,8	23,7	н. д.	43,6	35	-7,2	-
Не удовлетворены	н. д.	15,3	12,4	н. д.	12,6	8,3	н. д.	18,9	17,6	-2,9	-
<b>Удовлетворенность надежностью положения в организации*</b>											
Удовлетворены	н. д.	50,6	60,0	н. д.	60,6	68,7	н. д.	37,4	49,5	9,4	-
Затрудняются / не определились	н. д.	37,3	28,8	н. д.	30,1	24,1	н. д.	46,7	34,2	-8,5	-
Не удовлетворены	н. д.	12,1	11,2	н. д.	9,3	7,2	н. д.	15,8	16,3	-0,9	-

\* В ходе мониторинга 2018 года вопросы не задавались.

удовлетворенность возможностями для обучения и системой нематериального стимулирования заметно ниже, хотя также имеет тенденцию к росту.

Несмотря на высокую социально-экономическую турбулентность 2020–2022 гг., наблюдается повышение удовлетворенности работников как устойчивостью положения их работодателя (на 10%), так и надежностью собственного положения в организации (на 9%). Возможно, это связано с тем, что в 2022 году по сравнению с 2020 годом работники существенно реже оказывались в ситуациях, когда им приходилось перейти на сокращенное рабочее время (13% против 18%), уйти в неоплачиваемый отпуск (7% против 15%) или ощущать угрозу потери работы (13% против 22%).

Как и в случае с условиями труда, удовлетворенность организационными аспекта-

ми и работой с кадрами выше у населения крупных городов. Причем оценки жителей районов менее определены, т. е. высока доля затруднившихся ответить.

Социально-психологические условия труда позволяют оценить климат в организации, коммуникации и разделяемые ценности (Черных, 2022). Согласно данным мониторинга, работники больше удовлетворены взаимоотношениями со своими коллегами, нежели с руководством предприятия (табл. 5). При этом доля позитивных оценок год от года увеличивается.

Взаимодействие работников с общим жизненным пространством – последний, но не менее важный компонент качества трудовой жизни. Возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности удовлетворены две трети опрошенных; аналогичны ответы в отношении общественной полезности и соци-

**Таблица 5. Удовлетворенность социально-психологическими аспектами, % от числа работающих опрошенных**

Вариант ответа	Область в целом			Крупные города			Районы			Изменение по области (+/-), п. п.	
	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2018 год	2020 год	2022 год	2022 год к 2020 году	2022 год к 2018 году
<b>Удовлетворенность отношениями с руководством организации</b>											
Удовлетворены	56,3	54,6	62,8	63,4	61	71,1	47,1	46,1	52,0	8,2	6,5
Затрудняются / не определились	31,9	33,1	27,1	28,1	27,6	23,5	36,9	40,3	31,6	-6,0	-4,8
Не удовлетворены	11,8	12,3	10,1	8,5	11,3	5,4	16,0	13,6	16,3	-2,2	-1,7
<b>Удовлетворенность взаимоотношениями в трудовом коллективе</b>											
Удовлетворены	57,9	61,4	70,6	65,8	69,1	77,8	47,7	51,2	61,4	9,2	12,7
Затрудняются / не определились	31,2	29,0	20,8	26,1	24,8	18,0	37,7	34,6	24,4	-8,2	-10,4
Не удовлетворены	10,9	9,6	8,6	8,1	6,1	4,2	14,6	14,2	14,2	-1,0	-2,3
<b>Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности</b>											
Удовлетворены	45,6	58,1	66,7	49,8	65,8	74,4	40,2	47,7	57,3	8,6	21,1
Затрудняются / не определились	37,3	29,8	22,6	33,4	23,1	18,2	42,4	38,7	27,6	-7,2	-14,7
Не удовлетворены	17,0	12,1	10,7	16,8	11,0	7,5	17,4	13,6	15,1	-1,4	-6,3
<b>Удовлетворенность общественной полезностью и значимостью труда</b>											
Удовлетворены	46,2	54,5	66,4	53,3	62,7	76,5	37,1	43,6	53,1	11,9	20,2
Затрудняются / не определились	38,4	32,9	24,2	35,1	30,3	17,4	42,6	36,4	32,9	-8,7	-14,2
Не удовлетворены	15,4	12,6	9,4	11,6	7,0	6,1	20,3	20,0	14,0	-3,2	-6,0

альной значимости труда; причем отмечается рост положительных оценок (см. табл. 5). В разрезе территорий удовлетворенность социально-психологическими аспектами работы заметно выше среди населения крупных городов. Бросается в глаза более высокая неудовлетворенность жителей районов области общественной полезностью и социальной значимостью собственного труда.

Нами проведено исследование взаимосвязи отдельных аспектов трудовой жизни работников и удовлетворенности работой в целом. Для этого были построены таблицы сопряженности и осуществлен расчет коэффициентов корреляции Спирмена (табл. 6). Согласно расчетам, показатель асимптотической двусторонней значимости  $p < 0,05$  ( $p = 0,000$ ), следовательно, получен статистически значимый результат, который достоин содержательной интерпретации. Отметим, что коэффициент корреляции выражает не причинную (обусловленность одного признака другим), а функциональную (взаимная согласованность изменения признаков) зависимость между признаками.

Определено, что связи между общей удовлетворенностью работой и различными ее аспектами существуют, они положительные и некоторые весьма сильные. В частности, в условиях 2022 года удовлетворенность работой в целом в наибольшей степени коррелирует с удовлетворенностью условиями труда в целом (коэффициент корреляции 0,763), взаимоотношениями в трудовом коллективе (0,596), общественной полезностью и значимостью труда (0,570), отношениями с руководством (0,568). Чуть менее значимы связи с содержанием выполняемой работы, надежностью положения в организации, балансом труда и личной жизни, соблюдением трудового законодательства. Наиболее слабые связи удовлетворенности работой фиксируются с аспектами оплаты труда.

Выдвижение на первый план взаимосвязи удовлетворенности работой с социально-психологическими и организационными элементами работы, а также высокую важность соблюдения трудовых прав работника следует рассматривать как первоочередной вектор в улучшении отношения персонала

Таблица 6. Связь между удовлетворенностью работой в целом и удовлетворенностью отдельными элементами работы (коэффициент корреляции Спирмена)

№	Компонент	2020 год	2022 год	№	Компонент	2020 год	2022 год
1	Удовлетворенность условиями труда в целом	0,770	0,763	9	Удовлетворенность устойчивостью положения организации на рынке	0,419	0,512
2	Удовлетворенность взаимоотношениями в трудовом коллективе	0,428	0,596	10	Удовлетворенность технической оснащенностью рабочего места	0,399	0,502
3	Удовлетворенность общественной полезностью и значимостью труда	0,519	0,570	11	Удовлетворенность возможностями обучения, повышения квалификации	0,384	0,488
4	Удовлетворенность отношениями с руководством организации	0,440	0,568	12	Удовлетворенность признанием трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальным стимулированием)	0,415	0,452
5	Удовлетворенность содержанием выполняемой работы	0,516	0,556	13	Удовлетворенность санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда	0,425	0,430
6	Удовлетворенность надежностью положения в организации	0,471	0,543	14	Удовлетворенность полнотой социального пакета	0,322	0,380
7	Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности	0,446	0,534	15	Удовлетворенность системой материального стимулирования	0,287	0,349
8	Удовлетворенность соблюдением трудового законодательства в организации	0,462	0,525	16	Удовлетворенность работой профсоюзной и иной рабочей организации	0,298	0,327
				17	Удовлетворенность размером заработной платы	0,281	0,298

Ранжировано по значениям 2022 года.  
Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020–2022 гг.; расчеты автора.

к работе и повышению качества трудовой жизни в современных реалиях. Естественно, мы не отвергаем важность материальных аспектов (зарплата, социальный пакет и пр.) и условий труда, однако представляется, что они перестают играть определяющее значение, когда западают многие другие элементы удовлетворенности работой.

### Заключение

Таким образом, проведенное исследование позволило изучить динамику удовлетворенности занятого населения работой в контексте нестабильных социально-экономических условий последних лет, а также в территориальном разрезе «крупные города – районы». Установлено, что в 2022 году был достигнут наиболее высокий уровень удовлетворенности работников своей работой в целом за период 2018–2022 гг. Отмечается рост доли положительных оценок по всем рассмотренным элементам работы. Следовательно, по-

ставленная гипотеза о заметном ухудшении уровня удовлетворенности населения работой, особенно сильно коснувшемся жителей вне крупных городов, не подтвердилась. Наблюдаемое в 2020–2022 гг. повышение удовлетворенности работой может иметь несколько оснований: либо отсутствие альтернатив в трудоустройстве, либо хорошая работа предприятий в условиях нестабильности, либо снижение запросов по некоторым аспектам трудовой жизни и др.

Уровень удовлетворенности работой среди населения, проживающего в городах, по большинству элементов выше, чем уровень удовлетворенности работой среди населения из районов области. Наиболее заметные различия наблюдаются в отношении устойчивости занятости, взаимодействия с руководством и коллегами, баланса труда и личной жизни, социальной значимости труда.

В разрезе отдельных элементов наибольшую удовлетворенность у опрошенных ра-

ботников вызывают условия труда (безопасность и техническая оснащенность), взаимоотношения с коллегами и руководством, содержание выполняемой работы, значимость работы для общества и возможность соблюдения баланса между работой и личной жизнью. Эти аспекты являются основными движущими факторами мотивации и взаимосвязаны с более высокой удовлетворенностью работой в целом.

Гораздо ниже удовлетворенность оплатой труда (размером зарплаты, системой материального стимулирования, полнотой социального пакета), а также некоторыми организационными и профессиональными аспектами (работой профсоюза, возможностями обучения и повышения квалификации). Следовательно, сохраняются проблемы в области материального обеспечения, профессионального развития и представления интересов работников. Они требуют пристального внимания и разрешения в целях достижения более полной реализации человеческого потенциала работников.

Проведенное исследование вносит вклад в понимание изменений, происходящих в субъективном восприятии населением работы на фоне дестабилизационных процессов и нарастания внешних вызовов. Наряду с этим оно позволяет сформировать представление о запросах и ориентирах работников из разных территориальных образований (крупных городов, районов).

Говоря о перспективах продолжения исследования, следует отметить, что важной представляется работа с методологической частью и инструментарием. Наблюдаемый высокий уровень удовлетворенности может свидетельствовать не только «о личностном или организационном благополучии, но и о заниженных притязаниях или быть обусловленным общим ухудшением ситуации на рынке труда» (Темницкий, 2012), поэтому необходима работа по калибровке инструментария, построению объемных матриц и индексов удовлетворенности, которые учитывали бы важность того или иного аспекта работы для конкретного индивида.

## ЛИТЕРАТУРА

- Баташева М.А. (2015). Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала // Молодой ученый. № 8 (88). С. 471–474.
- Белехова Г.В. (2023). Масштабы неравенства и особенности его восприятия в современной России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 16. № 1. С. 164–185. DOI: 10.15838/esc.2023.1.85.9
- Белехова Г.В. (2019). Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Научные исследования и разработки. Экономика. Т. 7. № 6 (42). С. 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19
- Ворошилов Н.В., Задумкин К.А., Шулупов Е.Б. (2022). Программно-целевой метод в развитии сельских территорий регионов России // Регионология. Т. 30. № 3. С. 555–585. DOI: 10.15507/2413-1407.120.030.202203.555-585
- Ефимова Г.З., Латышев А.С. (2023). Удовлетворенность трудом у работников высшего учебного заведения // Вопросы образования. № 1. С. 72–108. DOI: 10.17323/1814-9545-2023-1-72-108
- Зарипова Н.Ш., Тараканова Н.М. (2022). Использование маркетингового подхода для оценки системы управления удовлетворенностью трудом персонала и разработки кадровой стратегии // Economic Sciences. № 215. С. 71–75. DOI: 10.14451/1.215.71
- Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. Т. 2. № 3. С. 2–15.
- Ильясов Ф.Н. (2013). О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. № 3. С. 130–138.



- Карамышева Д.Б. (2022). Удовлетворенность трудом как показатель эффективной мотивационной политики организации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. № 5 (92). С. 65–70. DOI: 10.37493/2307-907X.2022.5.6
- Косюк Н.В., Белая Е.И., Старчук Т.И. (2022). Удовлетворенность трудом профессорско-преподавательского состава вуза как интегративный показатель профессиональной деятельности // Вестник Приднестровского ун-та. Сер.: Гуманитарные науки. № 1 (70). С. 55–62.
- Леонидова Г.В. (2022a). Социально-демографический портрет успешного работника (на материалах социологического опроса) // Социальное пространство. Т. 8. № 2. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29292>. DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.4
- Леонидова Г.В. (2022b). Социально-трудовая сфера РФ: тенденции и риски формирования качества трудовой жизни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 15. № 6. С. 182–198. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.11
- Леонидова Г.В., Попов А.В. (2014). Удовлетворенность трудом как индикатор эффективности государственного управления (социологический анализ) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 3 (33). С. 84–99. DOI: 10.15838/esc/2014.3.33.7
- Мареева С.В., Слободенюк Е.Д., Аникин В.А. (2022). Толерантность к социальным неравенствам в эпоху неопределенности в России: важна ли субъективная мобильность? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 1. С. 39–60. DOI: 10.14515/monitoring.2022.1.1982
- Петунова С.А., Рындина О.Г., Петунова Ю.Л. [и др.] (2022). Оценка факторов удовлетворенности трудом у медицинских работников // International Journal of Medicine and Psychology. Т. 5. № 7. С. 48–52.
- Попов А.В. (2023). Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. Т. 9. № 1. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567>. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. (2017). Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. Т. 23. № 1. С. 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999
- Темницкий А.Л. (2012). Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. трудов. Вып. 4: в 2 ч. Ч. 2. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. С. 231–238.
- Устинова К.А., Гордиевская А.Н. (2019). Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. № 1. С. 123–130.
- Черных Е.А. (2022). Качество трудовой жизни и удовлетворенность занятостью на российском рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. Т. 18. № 2. С. 214–226. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.2.6
- Шабунова А.А., Калачикова О.Н., Груздева М.А. (2022). Сельская и городская молодежь: социокультурные разрывы сохраняются? // Народонаселение. Т. 25. № 2. С. 39–51. DOI: 10.19181/population.2022.25.2.4
- Югов Е.А. (2021). Особенности функционирования рынка труда сельского района // Вестник НГИЭИ. № 1. С. 77–92. DOI: 10.24411/2227-9407-2021-10007
- Ядов В.А., Киссель А.А. (1974). Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.
- Almarsh S.O. (2015). A measurement scale for evaluating quality of work life: Conceptualization and empirical validation. *Trends in Applied Sciences Research*, 10 (3), 143–156.
- Díaz-Carrión R., Navajas-Romero V., Casas-Rosal J. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102631
- Herzberg, F.W. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employee. *Harvard Business Review*, 46, 53–68.

- Judge T.A., Zhang S.C., Glerum D.R. (2020). *Job satisfaction*. In Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs; Sessa V.I., Bowling N.A. (eds.). New York: Routledge, 207–241.
- Locke E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology; M.D. Dunette (ed.). Chicago: RandMcNally, 1297–1349.
- Mohammed Z., Nandwani D., Saboo A., Padakannaya P. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: Do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, 9 (1). DOI: 10.1080/23311908.2022.2087278
- Perugini C., Vladisavljević M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147. DOI: 10.1016/j.labeco.2019.06.006
- Platis C., Reklitis P., Zimeras S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1226
- Spector P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Thu N.H., Loan L.T.M., Quynh N.D. (2022). Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the COVID-19 Pandemic in Vietnam. *Organizational Psychology*, 12 (2), 38–55. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Вадимовна Белехова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: belek-galina@yandex.ru)

**Belekhova G.V.**

## JOB SATISFACTION IN BIG CITIES AND DISTRICTS IN 2020–2022 CRISIS PROCESSES

*Pandemic challenges and transformation of geopolitical situation have a great impact on the national labor market and social and labor sphere in Russia, which, in turn, affects the situation and well-being of the employed population. Subjective and dynamic indicator of satisfaction of job and its various aspects becomes an important generalizing indicator of employee's position in an organization. The aim of the conducted research is to assess changes in the level of job satisfaction for population's part, living in large cities and beyond in the conditions of crisis processes. The information base is monitoring data of labor potential, conducted by Vologda Research Center of RAS in 2018, 2020 and 2022. We use multi-dimensional approach to measuring job satisfaction. To analyze the data, we apply a toolkit of frequency distribution and construction of contingency tables. We calculate integral indices of satisfaction with the main elements of working life (work). We reveal a tendency to an increase satisfaction with most elements of job. The greatest satisfaction is in working conditions, relations with colleagues and managers, the content of the work performed, the significance of work for society, and work-life balance. The lower level of satisfaction is in payment for work, some organizational and professional aspects (work of trade union, possibilities for training and professional development). Compared with the residents of regions, residents of large cities are more satisfied with payment for work; labor conditions, especially in terms of technical equipment of workplace and compliance with labor legislation; organizational aspects and work with staff; socio-psychological aspects of work. Our research contributes to the understanding of changes in the subjective perception of work against the background of increasing external challenges.*

*Job satisfaction, monitoring, region, payment for work, labor conditions, work significance*

## REFERENCES

- Almarsh S.O. (2015). A measurement scale for evaluating quality of work life: Conceptualization and empirical validation. *Trends in Applied Sciences Research*, 10(3), 143–156.
- Batasheva M.A. (2015). Quality of working life as an indicator of the realization of labor potential. *Molodoi uchenyi=Young Scientist*, 8(88), 471–474 (in Russian).
- Belehova G.V. (2019). Subjective approach to assessment quality of working life of working-age population of the region. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika=Scientific Research and Development. Economics*, 7, 6(42), 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19 (in Russian).
- Belekhova G.V. (2023). The scale of inequality and the specifics of its perception in modern Russia. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 16(1), 164–185. DOI: 10.15838/esc.2023.1.85.9 (in Russian).
- Chernykh E.A. (2022). Quality of working life and job satisfaction on the Russian labour market. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 18(2), 214–226. DOI: 10.19181/isprr.2022.18.2.6 (in Russian).
- Díaz-Carrión R., Navajas-Romero V., Casas-Rosal J. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102631
- Efimova G.Z., Latyshev A.S. (2023). Job satisfaction among employees of a higher educational institutions. *Voprosy obrazovaniya=Educational Studies Moscow*, 1, 72–108. DOI: 10.17323/1814-9545-2023-1-72-108 (in Russian).
- Herzberg, F.W. (1968). One more time: How do you motivate employee. *Harvard Business Review*, 46, 53–68.
- Il'yasov F.N. (2013). On the appropriateness and content of surveys of job satisfaction. *Sotsiologicheskii zhurnal=Sociological Journal*, 3, 130–138 (in Russian).
- Ivanova T.Yu., Rasskazova E.I., Osin E.N. (2012). Structure and diagnostic of job satisfaction: Development and approbation. *Organizatsionnaya psikhologiya=Organizational Psychology*, 2(3), 2–15 (in Russian).
- Judge T.A., Zhang S.C., Glerum D.R. (2020). Job satisfaction. In: Sessa V.I., Bowling N.A. (Eds.). *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. New York: Routledge.
- Karamysheva D.B. (2022). Job satisfaction as an indicator of an organization's effective motivational policy. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta=Newsletter of North-Caucasus Federal University*, 5(92), 65–70. DOI: 10.37493/2307-907X.2022.5.6 (in Russian).
- Kociuk N.V., Belaya E.I., Starchuk T.I. (2022). Satisfaction with the work of the teaching staff of the university as an integrative indicator of professional activity. *Vestnik Pridnestrovskogo un-ta. Ser.: Gumanitarnye nauki=Bulletin of Pridnestrovian University*, 1(70), 55–62 (in Russian).
- Leonidova G.V. (2022a). Socio-demographic portrait of a successful employee (case study of sociological survey). *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 8(2). Available at: <http://socialarea-journal.ru/article/29292>. DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.4 (in Russian).
- Leonidova G.V. (2022b). Social and labor sphere in the Russian Federation: Trends and risks in the formation of the quality of working life. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 15(6), 182–198. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.11 (in Russian).
- Leonidova G.V., Popov A.V. (2014). Labor satisfaction as an indicator of public administration efficiency (sociological analysis). *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 3(33), 84–99. DOI: 10.15838/esc/2014.3.33.7 (in Russian).
- Locke E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunette M.D. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMcNally.

- Mareeva S.V., Slobodenyuk E.D., Anikin V.A. (2022). Public tolerance for social inequalities in turbulent Russia: Reassessing the role of subjective mobility. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 1, 39–60. DOI: 10.14515/monitoring.2022.1.1982 (in Russian).
- Mohammed Z., Nandwani D., Saboo A., Padakannaya P. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: Do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, 9(1). DOI: 10.1080/23311908.2022.2087278
- Perugini C., Vladisavljević M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147. DOI: 10.1016/j.labeco.2019.06.006
- Petunova S.A., Ryndina O.G., Petunova Yu.L. et al. (2022). Assessment of job satisfaction factors in medical workers. *International Journal of Medicine and Psychology*, 5(7), 48–52 (in Russian).
- Platis C., Reklitis P., Zimeras S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1226
- Popov A.V. (2023). Working life of Russian men during the years of instability (on the materials of large cities and districts of the Vologda Oblast). *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 9(1). Available at: <http://socialarea-journal.ru/article/29567>. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8 (in Russian).
- Shabunova A.A., Kalachikova O.N., Gruzdeva M.A. (2022). Rural and urban youth: Do the socio-cultural gaps remain? *Narodonaselenie=Population*, 25(2), 39–51. DOI: 10.19181/population.2022.25.2.4 (in Russian).
- Spector P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2017). Satisfaction with work as a construct in empirical studies. *Sotsiologicheskii zhurnal=Sociological Journal*, 23(1), 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999 (in Russian).
- Temnitskii A.L. (2012). Satisfaction with work at the enterprise as a determinant of the quality of working life of workers in Russia. In: *Sovremenniy menedzhment. Problemy, gipotezy, issledovaniya: sb. nauch. trudov. Vyp. 4: v 2 ch. Ch. 2* [Modern Management. Problems, Hypotheses, Studies: Collection of Scientific Works. Issue 4: In 2 Parts. Part 2]. Moscow: Izd. dom Vyshei shkoly ekonomiki (in Russian).
- Thu N.H., Loan L.T.M., Quynh N.D. (2022). Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the COVID-19 Pandemic in Vietnam. *Organizational Psychology*, 12(2), 38–55. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55
- Ustinova K.A., Gordievskaya A.N. (2019). Job satisfaction and its determinants. *Problemy prognozirovaniya=Studies on Russian Economic Development*, 1, 123–130 (in Russian).
- Voroshilov N.V., Zadumkin K.A., Shulepov E.B. (2022). The problem-target method in the development of rural territories of the regions of Russia. *Regionologiya=Russian Journal of Regional Studies*, 30(3), 555–585. DOI: 10.15507/2413-1407.120.030.202203.555-585 (in Russian).
- Yadov V.A., Kissel' A.A. (1974). Job satisfaction: Analyzing empirical generalizations and attempting to interpret them theoretically. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 1, 78–87 (in Russian).
- Yugov E.A. (2021). The features of functioning of a rural district's labor market. *Vestnik NGIEI=Bulletin NGIEI*, 1, 77–92. DOI: 10.24411/2227-9407-2021-10007 (in Russian).
- Zaripova N.Sh., Tarakanova N.M. (2022). Using a marketing approach to assess the system of personnel satisfaction management and development of personnel strategy. *Ekonomicheskie nauki=Economic Sciences*, 215, 71–75. DOI: 10.14451/1.215.71 (in Russian).

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Belekova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: belek-galina@yandex.ru)