

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.19181/socjour.2024.30.3.5

EDN: MBBZVC



Д.М. РОГОЗИН^{1,2}, О.Б. СОЛОДОВНИКОВА³

¹ Институт социологии ФНИСЦ РАН.

109544, Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5, стр. 1.

² Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС).

119571, Москва, просп. Вернадского, д. 82.

³ Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС.

119034, Москва, Пречистенская наб., д. 11.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОТ РЕТРОСПЕКТИВНОГО АНАЛИЗА ПОДХОДОВ К СОВРЕМЕННЫМ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯМ¹

Аннотация. Статья посвящена рецепции и переосмыслению концепции удовлетворенности трудом, разработанной советскими социологами в конце 1960-х гг. Подвергается критике общепринятый в настоящее время подход, выдвигающий в качестве основного фактора удовлетворенности трудом оплату труда (Н.В. Рудаков, 2021; О. Ротар, Б.У. Сармиенто, 2022). Другие подходы, рассматривающие более широкий набор факторов удовлетворенности (например, Е.В. Михалкина и др., 2020; Г.З. Ефимова, А.С. Латышев, 2023) остаются существенно несвободны от доминирующей финансово-прагматической рамки.

На основе ретроспективного анализа авторами предлагается обновленная концепция удовлетворенности трудом. Она апробируется на фактическом материале многолетнего мониторингового исследования профессорско-преподавательского состава российских вузов, проводимого Президентской академией. Анализируются данные шестой волны этого мониторинга, реализованного авторами статьи. Опрос проводился с 18 апреля по 10 июня 2023 г. включительно посредством анкетирования

¹ Статья написана в рамках выполнения государственного задания на 2024 г. Авторы выражают признательность коллективу Центра «Институт социального анализа и прогнозирования» Президентской академии за поддержку и критическое обсуждение основных положений, выносимых на публичное рассмотрение.

в онлайн-среде, собрана 16 581 полная анкета. Совокупный доход семьи преподавателя и оплата его труда рассматриваются как значимые факторы общей удовлетворенности трудом, однако важнейшими концептуальными признаками удовлетворенности названы творческие возможности работы и содержание труда. Первый признак определяется набором операциональных определений, отражающих представления о мире и уверенность в собственной профессиональной позиции. Второй — представлениями о системе образования и наличием установки на свободу творчества.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; образовательные организации высшего образования; оплата труда; преподаватели высшей школы; советская социология; совокупный доход; содержание труда; творческие возможности работы.

Для цитирования: Рогозин Д.М., Солодовникова О.Б. Удовлетворенность трудом преподавателей организаций высшего образования: от ретроспективного анализа подходов к современным концептуализациям // Социологический журнал. 2024. Том 30. № 3. С. 98–123. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.3.5 EDN: MBBZVC

Введение

Исследования удовлетворенности трудом преподавателей высшей школы широко распространены как за рубежом, так и в России. Существуют различные концептуальные рамки для анализа соответствующего показателя, и если одни ориентируются на крайне лаконичный набор параметров удовлетворенности (например, концептуальная рамка анализа удовлетворенности трудом академических сотрудников — Conceptual Framework for Academic Job Satisfaction — профессора Линды Хагедорн [21]), то другие тяготеют к исчерпывающему изучению факторов, влияющих на удовлетворенность трудом (например, 12 доменов с уникальными показателями в концепции профессора Марии де Лурдес Мачадо-Тейлор [23]). Существенной особенностью данной сферы социологических исследований является большая дисперсия данных: в разных работах, как правило, делаются различные выводы относительно наиболее значимых факторов удовлетворенности академической работой [13].

О невозможности обнаружить единый набор факторов удовлетворенности для всех стран во все времена говорят и результаты одного из самых масштабных международных проектов по исследованию настроений преподавателей высшей школы — «Меняющаяся академическая профессия» (The Changing Academic Profession, далее — CAP). Авторы тематического обзора, посвященного факторам удовлетворенности академической работой на примере 12 стран, вошедших в выборку CAP, открыто признают: «Удовлетворенность работой значительно различается в разных странах с точки зрения как общей удовлетворенности, так и ее компонентов», «данные о связи различ-

ных факторов с удовлетворенностью академическим трудом остаются неоднозначными», при этом «культурные различия влияют на степень удовлетворенности, которую человек получает от различных элементов академической работы и окружающей среды» [19].

Можно привести в пример массу отдельных исследований, изучающих вклад одного конкретного фактора в удовлетворенность работой преподавателей. Например, отдельно изучалось, насколько важны хорошие взаимоотношения со студентами и коллегами [25], какое влияние оказывает участие в принятии решений [26] и, конечно, финансовое вознаграждение [24]. Другие работы, основанные на результатах САР, показывают сложную корреляцию между уровнем удовлетворенности преподавательским трудом и уровнем стресса на рабочем месте. Часто оба этих состояния переживаются преподавателями одновременно, поскольку порождены разным набором причин: за удовлетворенность отвечает репутация, социальный статус преподавателей в конкретном обществе, а за стресс — рыночные реформы, «маркетингизация» образовательной сферы [28]. В последнее время распространение получили исследования, в которых удовлетворенность академическим трудом выступает не объектом изучения, а медиатором, фактором, положительно влияющим на продуктивность и снижающим издержки высокой рабочей нагрузки в вузе [22] или мотивирующим к занятиям предпринимательством [20].

Можно сказать, что «удовлетворенность профессиональной деятельностью» сотрудников вузов сохраняет черты «вещи в себе»: очевидно, что она как-то влияет на многие жизненно важные параметры функционирования образовательной и научной сред, однако реальный объем этого понятия, его фактическая наполненность остаются сокрытыми от восприятия. О подобной неоднозначности и многомерности понятия удовлетворенности трудом писали советские социологи более 50 лет назад (см., например: [8; 18]). Более того, они предупреждали о распространенности однобокой — психологической — концептуализации удовлетворенности как индивидуальной характеристики человека, исключительно его восприятия окружающей профессиональной среды. При всей очевидности психологического подхода, распространенности и непроблематичности трактовки человеческого поведения исключительно исходя из его восприятия, мотивации, личностных качеств и приоритетов самого человека, представляется весьма продуктивным расширить теоретическое описание удовлетворенности как социальной категории, отражающей не столько характеристики индивида, сколько особенности группы, профессионального сообщества, университета или высшей школы. Именно такой вопрос ставит, а затем предлагает варианты решения Н.Ф. Наумова: «Измерение удовлетворенности трудом является традиционной процедурой в социологии труда, поскольку оно дает нам одну из важнейших переменных при изучении

человека в сфере трудовой деятельности. В то же время вопрос о том, какую — социальную или психологическую — реальность мы измеряем через удовлетворенность трудом, остается во многом нерешенным. Характеристикой чего является удовлетворенность трудом — человека, группы, социального целого или чего-либо иного?» [8, с. 1].

Несмотря на традицию, весомые достижения в измерении удовлетворенности трудом, достигнутые в прошлом, в современной России исследователи, скорее, заимствуют западную психологизированную оптику, нежели опираются на труды советских социологов. Сразу несколько крупнейших университетов предлагают свои модели изучения данного показателя: НИУ «Высшая школа экономики», РАНХиГС, Южный федеральный университет, Тюменский государственный университет и т. д. Очевидным драйвером интереса к теме послужили пандемия и связанные с ней вызовы для системы высшего образования; свой вклад вносят и долгосрочные планы правительства в достижении научного и технологического суверенитета, который невозможен без поддержания отечественных научных и образовательных школ и их кадров. На символическом уровне внимание к проблеме социального престижа и значимости профессии преподавателя выразилось как в учреждении Дня преподавателя высшей школы в 2021 г., так и в наименовании 2023 г. Годом педагога и наставника.

На данный момент наиболее заметный вклад в развитие проблематики удовлетворенности академической работой внес коллектив авторов НИУ ВШЭ, работающих с данными «Мониторинга экономики образования». Информационный бюллетень «Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов» [12] исследует вклад как материальных, так и нематериальных факторов в удовлетворенность преподавателей своим трудом, при этом подчеркивается приоритет первых по сравнению со вторыми: «Основным фактором, определяющим уровень удовлетворенности работой, является заработная плата» [12, с. 10]. Наблюдается практически линейная зависимость между вопросами об удовлетворенности трудом и величиной заработной платы: растет заработная плата — возрастает удовлетворенность трудом.

Похожие корреляции сотрудники НИУ ВШЭ выявили между удовлетворенностью работой и занимаемой преподавателем должностью: чем должность выше, тем выше удовлетворенность. Однако базовая гипотеза авторов состоит в том, что «более высокую удовлетворенность может приносить не административная должность сама по себе, а более высокая заработная плата, которая ей сопутствует» [12, с. 10]. Заметим, что характер исследования, направленного на изучение как удовлетворенности работой, так и удовлетворенности заработной платой, возможно, несколько сужал разнообразие факторов, принимаемых в расчет, однако общий тезис о важнейшем влиянии материаль-

ного вознаграждения на самочувствие преподавателей высшей школы остается устойчивым для исследовательского коллектива. В частности, он был повторен в докладе Ольги Ротарь и Бернардо Сарменто на Ясинской конференции [27], посвященном «факторам, определяющим удовлетворенность академической работой»: «Заработная плата отдельного человека оказывает сильное положительное влияние на удовлетворенность работой. Наши выводы подтверждают результаты предыдущих исследований рынка академического труда в России» [27, р. 2]. Помимо заработной платы, Ольга Ротарь и Бернардо Сарменто выделяют четыре дополнительных фактора удовлетворенности — это медицинская страховка, возможность занятий спортом, административная должность и полная занятость. Можно отметить, что большинство факторов из расширенного перечня также имеют «материальный» характер.

Два других исследовательских коллектива — из Южного федерального университета и Тюменского государственного университета — при анализе факторов удовлетворенности академической работой ориентируются в первую очередь на данные опросов и мониторингов, реализуемых в своих вузах [5; 2]. Вместе с тем локальный характер опросов позволяет авторам разрабатывать оригинальные анкеты, включающие более широкий набор переменных. По мнению исследователей, наибольший вклад в удовлетворенность трудом вносят взаимоотношения с руководством и удовлетворенность заработной платой [5, с. 174]. Результаты исследования коллег из Тюменского государственного университета несколько отличаются. Прежде всего, здесь представлено большее разнообразие факторов, а единый в предыдущих исследованиях фактор зарплаты разбит на два вида «материальной мотивации»: на собственно зарплату и премирование, что усиливает их кумулятивное влияние [2, с. 98]. Интересно, что «другие формы мотивации» в данном исследовании также значимы в оценках респондентов.

Зарубежные и российские исследования удовлетворенности преподавательским трудом на протяжении десятков лет демонстрируют подход, опирающийся на модель «психологических реакций индивида на трудовую ситуацию» [8, с. 2]. Основными зависимыми переменными в такой модели выступают обобщенные показатели удовлетворенности, а независимыми — разнообразные условия труда, в которых несомненной доминантой выступает заработная плата. Это объясняется упрощенной концептуализацией удовлетворенности трудом, представлением работника как некоторого воспринимающего устройства, перерабатывающего и интерпретирующего сигналы внешней среды.

Среди российских социологов первым на эту ситуацию обратил внимание А.Л. Темницкий с коллегами [1]. Отвечая на отказ от измерения удовлетворенности трудом и критику современных подходов,

высказанную Ф.Н. Ильясовым [3], Темницкий справедливо отмечает необходимость различать два теоретических объекта: трудовое и производственное поведение [17, с. 140]. В академическом труде производственное поведение по большей части отражает аудиторские часы работы преподавателя, трудовое — время подготовки к лекциям и семинарам, работу в библиотеке, написание статей и отчетов, то есть все то, что подразумевается, но никак не тарифицируется, находится на периферии внимания менеджмента образовательной организации.

Разработка новых подходов и способов концептуализации — задача сложная, которая требует многолетней концептуальной работы. В настоящее время можно наметить лишь направления апробации и переосмысления советского социологического наследия применительно к современным реалиям трудовых отношений. Осмысление полученных концептуальных схем, первоначально разработанных для промышленных предприятий, в сфере образования — лишь первый шаг на пути концептуализации предложенного теоретического языка описаний. Классики советской социологической теории удовлетворенности трудом уже сделали немало в этом направлении, поскольку предложили способы формализации и операционализации различных профессий, а не только рабочих промышленных предприятий (см., например: [4; 6; 8; 14]). Перед нами стоит лишь скромная задача реконструкции советской социологической теории удовлетворенности трудом и приложения ее к текущей ситуации в организациях высшего образования.

Теоретическая рамка

За последние десятилетия под воздействием доминирующих социально-психологических западных теорий и запросов служб по управлению персоналом сформировалась психологическая трактовка удовлетворенности трудом. Согласно последней в качестве единицы анализа выступал человек с его целями, мотивами и действиями. Концепт удовлетворенности определялся как важнейший элемент повышения эффективности, продуктивности и результативности труда через учет и управление психологической реакции индивида на трудовую ситуацию.

Вместе с тем подобный — весьма эвристический — подход не является единственным. Н.Ф. Наумова противопоставляет ему социологические интерпретации удовлетворенности, существенным образом расширяя возможности измерительного инструмента, который может быть востребован не только для подбора стимульных материалов и формирования политики управления персоналом, но и для осмысления социальной структуры организации и общества в целом.

Если шкала удовлетворенности может быть объяснена на уровне некоторого социального целого (а не через систему личности), то,

следовательно, в рамках определенного методологического подхода она может рассматриваться не как характеристика индивида, а как показатель социальной интеграции и дифференциации. Вопрос о том, каким образом можно вывести из шкалы удовлетворенности показатель этих состояний, требует дальнейшего исследования. Можно для начала предположить, что уровень интеграции связан с нижним порогом удовлетворенности и с величиной интервалов между уровнями, а уровень дифференциации — с величиной интервала между нижней и верхней границами [8, с. 5].

В качестве альтернативных социологических концептуализаций Н.Ф. Наумова предлагает рассматривать удовлетворенность трудом, во-первых, как показатель социального статуса, а значит, оценки дифференциации и интеграции различных уровней (страт) некоторого социального целого; во-вторых, как меру адаптации индивида к социальной реальности через рассмотрение системы ценностей и сформированных на их основе потребностей индивида (рис. 1)².

Концепт удовлетворенности трудом как меры адаптации индивида к социальной реальности пересекается с психологическими теориями и подходами к изучению человека, однако на первое место выходит изучение социального дискурса, норм и ценностей, определяющих общественные отношения, а не индивидуальные предпочтения.

Принципиальным моментом в теоретическом описании удовлетворенности трудом как связующего элемента трудовых социальных норм является возможность оценки тех самых интеграции и дифференциации некоторого социального целого. Особенно критичной такая задача становится в периоды слома и переопределения системы ценностей, формирования конфликтных ситуаций внутри большого коллектива и малых групп, что видела Н.Ф. Наумова в 1990-е гг., что переживает высшая школа сейчас. Ограниченный, групповой характер интеграции, усиление социальной напряженности и конфликтности приводят к быстрому размежеванию людей и общностей по признаку принимаемых ими норм и ценностей. Сначала такая поляризация разводит группы сложившейся социальной структуры: социально-профессиональные, статусные, социально-демографические (например, возрастные, национальные), территориальные (например, центр и периферия) и т. д. Затем она почти мгновенно начинает углубляться и может разводить людей уже внутри групп, коллективов, организаций: что ни ценность или норма — то размежевание [7, с. 94–95].

Всеобщее увлечение оплатой труда как доминирующим фактором удовлетворенности дезинформирует управленческий персонал

² Рисунки 1–4 см. в онлайн-приложении к статье «Дополнительные материалы» по адресу — URL: <https://www.journal-socjournal.ru/index.php/socjour/article/view/9477/9280>

и разрушает логику принятия управленческих решений в тех ситуациях, когда базовые материальные потребности входят в конфликт с потребностями самовыражения, справедливости, представлений о правильном и должном поведении. В отношении трудовой этики базовым элементом выступает не материальное вознаграждение за труд, подчеркивают авторы фундаментального исследования «Человек и его работа», а содержание труда, или наполнение смыслом производимой деятельности. «При данных общих социальных условиях развития нашего общества содержание труда, творческие возможности работы являются ведущими специфическими факторами, которые определяют отношение рабочего к труду преимущественно или как к потребности личности, или как к средству существования» [18, с. 289].

Через содержание труда вкупе с творческими возможностями работы формируется полярное представление о труде как о потребности личности или средстве к существованию, соответственно, укрепляются инициативность и удовлетворенность трудом или формируется установка на удовлетворенность исключительно размером заработной платы (онлайн-приложение, рис. 2).

В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов с коллегами аргументированно доказали, что материальное стимулирование работника является опосредованным элементом развития культуры труда и может быть эффективным лишь при выполнении ряда условий, ключевым из которых выступает содержание самого труда. «Материальное стимулирование работника повышает производительность и качество труда независимо от содержания трудовой деятельности. Однако лишь при условии высокого содержания самого труда оно является эффективным средством формирования отношения к труду как к потребности личности; при низком содержании труда материальное стимулирование скорее тормозит этот процесс, нежели способствует его развитию» [18, с. 289].

Подобное представление о значимости содержания труда составило ядро социологической теории, описывающей социалистический подход к труду. Однако сейчас видны универсальность и теоретическая глубина сформулированных авторами наблюдений, которые весьма актуальны и для текущей социально-политической ситуации в России, весьма далекой от идеологических представлений прошлых лет. Удивляют разумность и широта взглядов советских социологов, поддерживавших и развивавших концепт содержания труда в своих работах.

Содержание наиболее сильных ценностных ориентаций человека, нравственное значение для него своей работы зависят от многих факторов — объективных и субъективных. Среди первых ведущее место занимают характер и содержание труда. Чем интереснее, содержательнее и ответственнее работа, тем большее значение она приобретает в жизни человека, определяя стиль его поведения и в других сферах [10, с. 29].

Характер и содержание труда раскрываются Н.Ф. Наумовой через систему целеполаганий, которая состоит из объективных, недетализируемых условий труда; личностной ситуации, связанной с индивидуальными чертами, жизненным ресурсом, уровнем притязаний, частной удовлетворенностью и т. д.; системы ориентирования поведения, включающей ценностный резерв, общую удовлетворенность, идентификацию с объектом, намерения и несостоявшийся элемент, вынужденный или осмысленный отказ от действий (онлайн-приложение, рис. 3).

При видимой психологизации базовых концептов Н.Ф. Наумова подчеркивает социологический характер построенной концептуализации: «Некоторые характеристики целенаправленного поведения человека в сфере труда отвечают общим требованиям нашей задачи. Оно может исследоваться социологически, то есть с помощью социологических техник, как социальное поведение, ориентированное на социальные предметы и отношения, а не на психологические состояния (например, на высококвалифицированную работу и высокий статус, а не на самореализацию и уважение) и регулируемое социальными стереотипами и социальным сравнением, а не личностными психологическими механизмами» [9, с. 47].

Разговоры о мотивации труда, материальном стимулировании работников не исключаются из рассмотрения, а лишь занимают свое — вторичное и опосредованное — место в общей структуре социальных норм и отношений. Социологическая теория удовлетворенности трудом в первую очередь опирается на социальные нормы, общественно разделяемые ценности, соотнесение индивида с некоторым общим, значимым и направляющим вектором социального развития малого коллектива или большого общества. Оставаясь в рамках традиционных операциональных схем, работая с устоявшимися вопросниками, в этой теоретической рамке можно иначе посмотреть на особенности трудовых отношений, тем более в такой квалифицированной, творчески опосредованной и интеллектуальной среде, как высшее образование. И важнейшим шагом в таком развороте теоретической оптики становится отказ от представлений, что оплата труда есть единственная характеристика удовлетворенности (см., например, пионерные работы, в которых опровергается доминирование материального фактора в удовлетворенности трудом на современных российских предприятиях [1; 15], хотя в прямых ответах рабочих оплата труда обозначалась как основополагающий фактор [15, с. 81], это не могло объяснить парадоксальную ситуацию, в которой при низкой оплате труда сохранялась удовлетворенность трудом), фальсификация устоявшихся зависимостей и представлений о монетарной детерминации человека работающего.

Методическое описание

В 2023 г. Центром полевых исследований ИНСАП РАНХиГС проведена шестая волна ежегодного мониторингового обследования

преподавателей образовательных организаций высшего образования. Детальное описание методологии построения, контроля и редактирования выборки мониторингового исследования приведено в работе [11]. Текущий опрос проводился с 18 апреля по 10 июня включительно посредством анкетирования в онлайн-среде. Опрос представляет все федеральные округа и крупнейшие города России. После редактирования массива собрана 16 581 полная анкета. Анкета состоит из 50 вопросов, среднее время заполнения анкеты — 10 мин.

За 54 календарных дня прохождения опроса совершено 28 792 перехода на анкету. Наибольший пик активности приходится на неделю после майских праздников — 10–17 мая, за этот период собрано 64% всего массива данных. 73% респондентов, перешедших по ссылке, приступили к заполнению анкеты. Доля полных анкет от количества переходов составила 58%, что несколько выше показателя предыдущего года. В среднем около 80% респондентов, начавших отвечать на вопросы анкеты, доходят до ее конца. Столь высокие показатели достижимости объясняются административным способом организации опроса.

Выборка административная, неслучайная, потоковая. Всего организовано четыре потока, или способа администрирования респондентов, которые позволили существенно расширить понимание особенностей генеральной совокупности. Основной поток, или массив анкет (79%), собран посредством рассылки писем от РАНХиГС в ректораты российских вузов с просьбой содействовать в проведении общероссийского опроса. 5% выборки собрано среди преподавателей РАНХиГС, 6% — по каналам, не связанным с администрацией вузов (инициативная выборка) и 11% выборки — анкеты участников прошлых опросов, которые дали информированное согласие на повторные обращения с просьбой участия в общероссийском исследовании.

Массив данных собран на неслучайной выборке, поэтому применение классических методов анализа, основанных на вероятностных характеристиках, некорректно. Мы опираемся лишь на простые линейные распределения и сопоставления различных групп опрошенных. Речь не идет о доказательстве казуальных связей, о проверке гипотез или оценке значимости полученных результатов. Наша задача скромнее: проиллюстрировать социологическую теорию удовлетворенности трудом и наметить варианты статистической модели для ее апробации.

Результаты исследования

Стоит начать с наиболее проблемного утверждения: на основании данных мониторинга, в частности, шестой его волны, мы, как и наши коллеги, обнаруживаем связь между удовлетворенностью академической работой и уровнем дохода респондентов ($\chi^2 = 355,068$, $df = 10$; $p < 0,000$). Однако показатель удовлетворенности трудом незначительно возрастает в сегменте средних доходов с 82 до 88%, но уже у высокодоходных групп преподавателей снижается до 85% (табл. 1).

Таблица 1

**Удовлетворенность преподавательским трудом
 в разных по доходу группах преподавателей в 2023 г., % по столбцу**

В целом Вы удовлетворены или не удовлетворены своей преподавательской деятельностью в текущем учебном году?	Укажите, пожалуйста, свой личный примерный совокупный доход в месяц, тыс. руб.						
	10–30	40–60	70–90	100–120	более 120	з/о	всего
Удовлетворены / скорее удовлетворены	82	84	86	88	85	78	84
Не удовлетворены / скорее не удовлетворены	14	14	12	11	14	11	13
Затрудняюсь ответить (з/о)	4	2	2	1	2	11	3
Всего ответивших, человек	3533	6826	2403	1557	947	1315	16 581

Мы не наблюдаем значительного роста удовлетворенности трудом с ростом доходов и не можем утверждать о простой и понятной ситуации, которую демонстрируют коллеги из НИУ ВШЭ (см.: [Рудаков, 2021; Rotar, Sarmiento, 2022]). Куда более значительные различия наблюдаются между административной (по письму из ректората) и инициативной (через таргетирование в социальных сетях и личных рассылках) выборками. Преподаватели из инициативной выборки закономерно более критичны к себе и своей работе: среди них 71% удовлетворены работой, что на 14 процентных пунктов меньше, чем в административной выборке (табл. 2).

Таблица 2

Доля удовлетворенных или скорее удовлетворенных преподавательским трудом в административной и инициативной выборках в разных по доходу группах преподавателей в 2023 г., % от числа ответивших

В целом Вы удовлетворены или не удовлетворены своей преподавательской деятельностью в текущем учебном году? Ответ: удовлетворены / скорее удовлетворены	Укажите, пожалуйста, свой личный примерный совокупный доход в месяц, тыс. руб.						
	10–30	40–60	70–90	100–120	более 120	з/о	всего
Административная выборка	83	85	88	90	89	79	85
Инициативная выборка	72	72	71	74	69	69	71

Административная выборка опирается на формальные регламенты организации опроса. Мы пересылаем запросы о содействии исследованию в ректораты вузов, а затем из ректоратов письма или распоряжения за подписью ректора или проректора рассылаются

в учебные подразделения. Такая организация опроса приводит к росту административных ожиданий и возникновению административно одобряемого поведения, поскольку участие в опросе определяется пусть и мягким, но внешним воздействием от вышестоящих коллег. Инициативная потоковая выборка, напротив, полностью регулируется самими респондентами. Приглашение к участию размещается в социальных сетях, и только желающие переходят по ссылке и полностью заполняют анкету (подробнее об особенностях формирования административной и инициативной выборок см.: [11]). В таком варианте организации выборки возникает противоположный эффект протестного и критического поведения, поскольку в социальных сетях отвечающие склонны более критично относиться к задаваемым вопросам. Инициативная выборка в административном опросе, организованном на неслучайной выборке, необходима для оценки нижней границы распределений по наиболее чувствительным вопросам, к которым относится самооценка и удовлетворенности преподавательской деятельностью, и удовлетворенности жизнью в целом.

В инициативной выборке зависимости между оплатой и удовлетворенностью практически нет, то есть преподаватели с разным уровнем доходов, отвечавшие на анкету в инициативном порядке, в среднем высказывают одинаковые оценки удовлетворенности своим трудом. Заметим при этом, что респонденты двух выборок различаются по среднему уровню дохода: представители инициативной группы в среднем состоятельнее, чем представители административной.

В чем причина отсутствия ярко выраженного материального фактора в удовлетворенности трудом респондентов в мониторинге РАНХиГС, а равно и повышенной значимости этого фактора в других мониторингах? Этот вопрос представляется перспективным сюжетом для внутриакадемической дискуссии, которая, однако, может быть интересна и администраторам образовательного процесса, и самим преподавателям. Помимо сомнительных объяснений, предполагающих, что в нашу выборку неожиданно попали значительное число преподавателей-рантье, чей доход не связан с преподаванием вовсе (а значит, не может быть какой-либо связи), можно подвергнуть критике саму надежность мониторинговых обследований для изучения уровня удовлетворенности академической работой по двум основаниям: операциональному и концептуальному.

Во-первых, разница в удовлетворенности работой между респондентами инициативной и административной выборок (доля неудовлетворенных в инициативной на 21% выше, чем в административной) указывает на то, что результаты такого рода опросов чрезвычайно зависимы от способов их проведения. Анкета мониторинга, реализуемого РАНХиГС, не имеет прямых указаний на интерес составителей к анализу уровня удовлетворенности академической работой, а тем более заработ-

ной платой; ее первичной целью было изучение процессов цифровой трансформации высшей школы, о чем и сообщалось респондентам. Не исключено, что смена исследовательской оптики — более «экономическая» постановка основных вопросов и соответствующая последовательность блоков анкеты — повлияла бы на итоговый результат, тем более что мы имеем дело с высокообразованными респондентами, способными рефлексировать над вопросами (и целями сбора данных) социологов.

Во-вторых, концептуальная схема, в которой изначально преподаватель рассматривается как реактивно действующий на внешнюю ситуацию субъект (см. рис. 1), предполагает поиск наиболее значимых стимулов и реакций, создает систему самовоспроизводимых ожиданий, согласно которым нет ничего важнее оплаты в преподавательском труде. Заметим тут же, что в цитируемых выше исследованиях настроений преподавателей, основанных на проекте CAP, характер зависимости между двумя интересующими нас переменными также оставался проблематичным: в частности, для Италии некоторая положительная корреляция между удовлетворенностью трудом и уровнем заработной платы респондентов прослеживалась, а для Великобритании — уже нет [28, p. 12].

Отсутствует какая-либо связь между удовлетворенностью трудом и наличием исследовательской или административной нагрузки в работе преподавателей (табл. 3). Наличие последней дает существенный прирост в заработной плате, однако рост удовлетворенности не наблюдается.

Таблица 3

Удовлетворенность преподавательским трудом среди преподавателей, занятых исследовательской и административной деятельностью, % по столбцу

В целом Вы удовлетворены или не удовлетворены своей преподавательской деятельностью в текущем учебном году?	Профессиональная деятельность*				
	преподавательская	исследовательская	административная	другая	з/о
Удовлетворены	37	36	35	32	18
Скорее удовлетворены	47	48	50	47	14
Скорее не удовлетворены	10	11	11	14	3
Не удовлетворены	3	3	3	4	8
Затрудняюсь ответить	3	2	2	3	57
Всего ответивших, человек	16 316	9232	4581	834	101

* Анкетный вопрос со множественным выбором: «Какими направлениями профессиональной деятельности Вы занимались в вузе в текущем году? Отметьте все подходящие варианты: преподавательская, исследовательская, административная, другая (какая именно?), затрудняюсь ответить (блокирующий)».

Материальная компонента удовлетворенности трудом высока, однако ею не определяется отношение к преподавательскому труду. Оплата труда, скорее, выступает важнейшим из сопутствующих факторов позитивного отношения к труду. Основной же набор прямых, непосредственно влияющих на удовлетворенность факторов характеризуется концептуальными определениями, разработанными советскими социологами — содержание труда и творческие возможности работы (см. рис. 2) — и воспроизведенными на иной манер Линдой Хагедорн как обобщенные триггеры и медиаторы академической деятельности [21]. Ограничившись анкетными вопросами и особенностями операционализации в онлайн-исследовании, все же можно выделить ряд факторов, негативно влияющих на удовлетворенность академической профессией в России, согласно опросу 2023 г.

Для этого рассчитаем индекс неудовлетворенности как разницу между долей не удовлетворенных и долей удовлетворенных преподавательским трудом при негативном выборе внешнего наиболее значимого фактора. Например, среди преподавателей, не удовлетворенных своей жизнью в целом, 34% не удовлетворены и преподавательской деятельностью, а среди удовлетворенных своей жизнью в целом не удовлетворены преподавательской деятельностью всего 9% ($\chi^2 = 2157,373$, $df = 4$; $p < 0,000$). Разница между этими величинами составляет 25 п. п. и выступает индикатором влияния неудовлетворенности жизнью в целом на неудовлетворенность преподавательской деятельностью (табл. 4).

Таблица 4

Удовлетворенность преподавательским трудом среди преподавателей, удовлетворенных и не удовлетворенных своей жизнью в целом, % по столбцу

В целом Вы удовлетворены или не удовлетворены своей преподавательской деятельностью в текущем учебном году?	Насколько Вы сейчас удовлетворены своей жизнью в целом?			Всего
	удовлетворены / скорее удовлетворены	не удовлетворены / скорее не удовлетворены	з/о	
Удовлетворены / скорее удовлетворены	89	62	70	84
Не удовлетворены / скорее не удовлетворены	9	34	12	13
Затрудняюсь ответить	2	4	19	3
Всего ответивших, человек	13016	2605	960	16581

Рассмотрим все возможные факторы (в соответствии с переменными, которые были включены в анкету шестой волны мониторинго-

вого исследования преподавателей высшей школы) и отберем из них лишь те, в которых индикатор неудовлетворенности преподавательским трудом от выбранного фактора будет составлять более 10 п. п. (табл. 5).

Таблица 5

Индикатор неудовлетворенности преподавательским трудом в зависимости от наиболее значимых факторов (различия более 10 п. п.)*

Фактор**	Индикатор неудовлетворенности, п. п.
1. Общая низкая удовлетворенность жизнью	25
2. Низкая оценка текущей социально-экономической ситуации в стране	24
3. Негативная оценка грамотности и ответственности руководителей высшего образования России	24
4. Участие в опросе посредством инициативной выборки	21
5. Высокий уровень тревоги	20
6. Отсутствие возможностей для профессионального развития	18
7. Конфликтные отношения с администрацией вуза	17
8. Негативная оценка своего материального положения в будущем	16
9. Оценка мер, принимаемых государством по поддержке высшего образования, как неадекватных (как чрезмерных, так и недостаточных)	15
10. Негативный прогноз развития индивидуальных траекторий обучения	13
11. Негативный прогноз перспектив академических свобод для преподавателя	12
12. Негативный прогноз возможностей студентов получать дополнительную квалификацию за время обучения	12
13. Оценка санкционного режима как усложняющего жизнь преподавателя	10
14. Мужской пол	10

* Индикатор рассчитывается как разница между долей негативной и долей позитивной характеристик фактора среди не удовлетворенных преподавательским трудом (см. табл. 4 и пояснение к расчету индикатора).

** Анкетные вопросы, по которым рассчитывались факторы: 1. «Насколько Вы сейчас удовлетворены своей жизнью в целом? Удовлетворены; скорее удовлетворены; скорее не удовлетворены; не удовлетворены». 2. «Как Вы в целом оцениваете текущую социально-экономическую ситуацию в России? Очень плохо; плохо; удовлетворительно; хорошо; отлично». 3. «Вы

согласны или не согласны со следующими утверждениями: как правило, в высшем образовании работают грамотные и ответственные руководители? Да, скорее согласны; нет, скорее не согласны». 4. «Выберите, пожалуйста, одно из наиболее подходящих для Вас в настоящее время высказываний: я не испытываю тревогу; я испытываю умеренную тревогу; я испытываю сильную тревогу». 5. «Какие возможности для своего профессионального развития Вы видите в текущих условиях?» 6. «Как бы Вы охарактеризовали свои отношения с администрацией Вашего вуза: отличные; хорошие; удовлетворительные; неудовлетворительные; нет никаких отношений?» 7. «Как изменится Ваше материальное положение к концу текущего года: улучшится; скорее улучшится; никак не изменится; скорее ухудшится; ухудшится?» 8. «По Вашему мнению, текущие меры, которые принимаются государством для поддержки развития высшего образования в России: чрезмерны; достаточны или недостаточны?» 9. «Если представить, каким будет высшее образование в России через год, насколько Вы согласны со следующим высказыванием: обучение станет более индивидуальным, настроенным на образовательную траекторию каждого студента: полностью согласны; скорее согласны; скорее не согласны; полностью не согласны?» 10. «Если представить, каким будет высшее образование в России через год, насколько Вы согласны со следующим высказыванием: увеличится свобода преподавателя в выборе способов и приемов обучения: полностью согласны; скорее согласны; скорее не согласны; полностью не согласны?» 11. «Если представить, каким будет высшее образование в России через год, насколько Вы согласны со следующим высказыванием: студенты во время обучения чаще будут получать еще как минимум одну (дополнительную) квалификацию: полностью согласны; скорее согласны; скорее не согласны; полностью не согласны?» 12. «Как Вы считаете, сегодняшняя ситуация, вызванная санкционным режимом, в ближайшие годы скорее усложнит, скорее упростит или никак не повлияет на Вашу работу как преподавателя?»

Можно заметить, что эти факторы, в свою очередь, объединяются в несколько базовых подгрупп:

- 1) низкий уровень субъективного благополучия и высокая тревожность;
- 2) негативная оценка социально-экономической конъюнктуры и страхи за свое материальное положение;
- 3) недовольство руководителями и конфликты с администрацией;
- 4) ожидания сужения своих академических свобод и возможностей выбора для учащихся;
- 5) социально-демографические характеристики, в первую очередь принадлежность к мужскому полу.

Первая подгруппа факторов не вызывает больших вопросов: действительно, для многих респондентов работа не является особым «резервуаром благополучия», который радует, несмотря на общую неудовлетворенность жизнью (заметим, что, согласно данным других мониторинговых обследований РАНХиГС, таким безусловным «резервуаром» выступают отношения с родными и близкими). Вместе с тем даже среди не удовлетворенных жизнью преподавателей большинство из них (62%) сообщают, что они удовлетворены работой.

Связь с тревогой менее явная. Напомним, что это описанный ранее феномен: высокая удовлетворенность работой может соседствовать с высоким уровнем личного или академического стресса [28]. Материальные факторы удовлетворенности преподавательской работой в нашем исследовании также заняли свое место, однако из области «наличного» оказались отнесены в область «гипотетического». Иначе говоря, на реальный уровень удовлетворенности академической работой влияет не столько имеющаяся заработная плата, сколько страхи за ее сохранность в будущем. Причем отрицательно на удовлетворенности работой сказывается именно негативный прогноз материального достатка.

Следующей значимой подгруппой факторов-предикторов снижения удовлетворенности академической работой являются конфликты с руководством и общее недовольство начальством. Заметим, что параметр «оценка взаимоотношений с руководством» оказался наиболее влиятельным и в исследовании наших коллег из Южного федерального университета (более весомым, чем заработная плата). Негативно влияют на уровень удовлетворенности академической работой как реальные конфликты с начальством, так и общее убеждение, что сферой высшего образования руководят некомпетентные люди, причем, что интересно, второе сказывается в большей мере: 37% против 30% соответственно (см. табл. 5).

Однако 17% тех, кто не имел за последний год споров или конфликтов с руководством вуза, все же занимают критическую позицию по отношению к руководителям высшего образования. Возможно, здесь проявляется недовольство общей политической конъюнктурой или некоторая невысказанная претензия в адрес того направления, которое принимает развитие высшего образования.

Неслучайно большой набор факторов неудовлетворенности академической работой может быть объединен в общую группу «ожидание сужения своих академических свобод и возможностей выбора для учащихся». Здесь и убеждение в отсутствии перспектив личностного роста и развития, и негативные прогнозы по ряду характеристик образовательной системы (использование индивидуальных траекторий обучения для студентов, наличие академических свобод для преподавателей, возможностей для студентов получать дополнительную квалификацию за время обучения).

Можно заметить, что в данном случае респонденты выступают с экспертной критикой динамики развития образовательной системы, и их удовлетворенность академической работой формируется не только на основе представлений о собственном комфорте, высоком доходе или стабильности социального статуса преподавателя, но и в связи с возможным (прогнозируемым) ухудшением параметров и, соответственно, результатов работы системы высшего образования

в целом. Такая критика имеет как прагматический, так и ценностный, и телеологический характер, поскольку восходит к представлению о некоем идеале, наиболее благоприятной траектории развития академической сферы.

Важно отдельно рассмотреть, какие возможности профессионального развития видят для себя преподаватели. Поскольку само наличие таких перспектив профессионального роста является (при прочих равных) фактором более высокого уровня удовлетворенности академической работой, после анализа открытых ответов можно привести рекомендации для конкретных действий по поддержке работников высшего образования.

В целом респонденты демонстрируют большую заинтересованность в традиционных способах академического развития (освоение курсов повышения квалификации, целевое обучение и т. д.). Многие называют конкретные ведомственные или коммерческие программы, прохождение которых представляется для них важным. Преподаватели предсказуемо подчеркивают, что были бы рады компенсации затрат на переобучение и профподготовку. Для ряда респондентов перспективой развития является разработка собственного курса повышения квалификации, то есть внутри преподавательской среды организованся некоторый «рынок», связанный с такого рода курсами и краткосрочным обучением, имеющий устойчивый спрос и предложение. Одним из популярных направлений повышения квалификации остается освоение цифровой грамотности, и, следовательно, возникают предложения по созданию соответствующих ресурсных центров и программ.

Более характерным для текущего момента стоит считать устойчивый спрос со стороны академических сотрудников на усиление контактов с производством, предприятиями, работодателями и т. д. Эти контакты могут быть выражены двояко: как самым непосредственным образом — через прохождение студентами соответствующей практики, реализации прикладных проектов, так и через «производственноориентированность» самого высшего образования, уверенность преподавателя, что его студенты нужны промышленности или бизнесу. Работа в условиях тесной связки с предприятиями воспринимается как ресурс профессионального развития.

Таким образом, у администраторов учебного процесса всех уровней в наличии множество рычагов для выявления новых возможностей профессионального развития преподавателей, а сама преподавательская корпорация остается открытой тем ресурсам, которые предоставляют устоявшаяся образовательная структура и изменившаяся ситуация.

Анализ факторов повышенной неудовлетворенности академической деятельностью стоит завершить наиболее бесспорным из них — принадлежность к мужскому полу. Хотя влияние пола на удовлетво-

ренность трудом нельзя считать решающим, данная закономерность, согласно которой женщины-преподаватели более удовлетворены своим трудом, чем их коллеги-мужчины, неоднократно описывалась в иных исследованиях и подтверждалась как на российских, так и на международных выборках [2]. Подобную ситуацию более высокой удовлетворенности трудом, а значит, и адаптивности к условиям труда, отмечали и советские социологи [18]. Впрочем, и здесь есть своя дисперсия и исключения, поэтому любые рассуждения о причинах большего благополучия женщин в академической профессии могут иметь исключительно спекулятивный характер: влияние культурного контекста и текущей социально-экономической ситуации на указанную диспропорцию невозможно надежно оценить.

Концептуализация удовлетворенности трудом

В текущих исследованиях удовлетворенность преподавательским трудом напрямую связана с доходами. Легкость и простота операционализации и обнаружения связей между доходом и уровнем удовлетворенности подталкивают исследователей к простым объяснительным схемам, определяющим оплату труда в качестве наиболее значимого и надежного фактора удовлетворенности. На ошибочность такого подхода явным образом указывали советские социологи; исследования в этом направлении продолжает коллектив под идейным руководством А.Л. Темницкого (см., например: [15; 16]), выделяя в качестве важнейших показателей удовлетворенности творческие возможности работы и содержание труда. Но их голос почти не слышен в общем потоке публикаций, основанных на регрессионных моделях, в которых преклонение перед статистическими зависимостями затмевает не только здравый смысл, но и давно разработанные и апробированные теоретические схемы.

Следует вернуться к советскому социологическому наследию и критически подойти к результатам текущих замеров. Те вопросы, которые Темницкий с коллегами по большей части изучали на промышленных предприятиях, следует продолжить исследовать и в интеллектуальной сфере, в образовательных организациях высшего образования. В первую очередь можно выделить четыре сферы жизненного мира преподавателя, определяющие целеполагание и осмысленное отношение к труду. Это, во-первых, представление о внешнем мире, социально-экономической ситуации, то, что задается системой личных ценностей и оценок происходящего; во-вторых, представление о системе образования, особенностях ее развития; в-третьих, уверенность в собственной позиции на рынке труда; в-четвертых, установка на свободу творчества, приоритет либеральных способов организации труда над авторитарными и формирование продуктивной учебной среды (онлайн-приложение, рис. 4).

Предлагаемые сферы жизненного мира преподавателя могут быть операционализованы посредством апробированных анкетных вопросов, часть из которых приведены выше. На данном этапе наша задача не состоит в обосновании связей, в опровержении или подтверждении статистических гипотез. Она в первую очередь связана с формулированием гипотез и разработкой опросника, который в будущем позволит сформировать те же статистические модели.

Оплата преподавательского труда и совокупный доход преподавателя, который складывается из разных источников, выступают важнейшими элементами удовлетворенности трудом, но не основными и системообразующими. Регулирование рынка труда через манипуляции со ставками и формами оплаты, сведение кадровой политики до зарплатных ведомостей скорее навредит, нежели поспособствует укреплению преподавательской дисциплины, ответственности и приверженности к ценностям высшей школы.

Вместе с тем концептуализация удовлетворенности трудом через его оплату удобна и закономерна как 60 лет назад, так и сегодня. Стремление к централизации, контролю, подчинению всех форм труда, сформированные советской властью, в настоящее время подкреплены всеобщим стремлением властной федеральной номенклатуры к цифровизации и тотальному контролю. Нет ничего плохого в цифровизации высшей школы, плохо то, что под цифровизацией понимается стремление к централизации, квантификации и упрощению представления о человеке как механизме, линейно воспринимающем внешние сигналы. Заработная плата — не столько самый эффективный сигнал, сколько самый простой, понятный и хорошо общитываемый.

В текущей социально-политической ситуации, как и в прошлом, подобная концептуализация может дать более точные прогнозы рынка преподавательского труда, оценки угрозы увольнений и добровольного ухода с работы, динамики занятости различных социально-демографических групп. Состояние свободы, в котором только и возможно осмысленное образование, не может быть продиктовано внешней целесообразностью и материальными мотивами. Не надо быть марксистом, чтобы понимать эту максиму. Но не надо быть и социологом, чтобы понимать невероятно низкие шансы появления теории удовлетворенности трудом, в которой главным является человек, а не механизм по достижению образовательных целей, формированию образовательных компетенций и реализации образовательных функций. Исполнитель поручений, поступающих сверху в организацию высшего образования, удобнее и понятнее преподавателя, находящегося в поиске средств и способов организации собственного образовательного процесса. Унификация, стандартизация и цифровизация — основа современного взгляда на управление высшим образованием.

Модель удовлетворенности трудом 1960-х гг. так и осталась в научных публикациях, реализация ее в социологических лабораториях советских предприятий столкнулась с непреодолимыми трудностями согласования содержания труда и творческих возможностей работников с партийными интересами правящей элиты. Получится ли сейчас? Исследователи российских вузов и руководители от образования с энтузиазмом воспроизводят монетарные объяснительные модели. Но шанс всегда есть. Шанс, на который не только можно надеяться, но и который можно проверять, критиковать и развивать. Шанс построения немонетарной теории удовлетворенности трудом, которая не только будет отражать плохо контролируемый человеческий фактор, но и сдерживать управленческий кураж «эффективных менеджеров» от науки и образования. Шанс включения социологической теории удовлетворенности трудом в государственную политику по развитию высшего образования в России, в которой когда-нибудь работа преподавателя станет определяться его творческими профессиональными мотивами и материальным достатком.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Рогозин Дмитрий Михайлович — кандидат социологических наук, заведующий лабораторией полевых исследований, Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН. **Телефон:** +7 (495) 695-11-62. **Электронная почта:** rogozin@ranepa.ru

Солодовникова Ольга Борисовна — кандидат филологических наук, старший научный сотрудник, Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС. **Телефон:** +7 (495) 695-11-62. **Электронная почта:** o.b.solodovnikova@gmail.com

Research Article

DMITRY M. ROGOZIN^{1,2}, OLGA B. SOLODOVNIKOVA³

¹ Institute of Sociology of FCTAS RAS.

5, bl. 1, Bolshaya Andronievskaya str., 109544, Moscow, Russian Federation.

² Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (RANEPA).

82, Vernadskogo avenue, 119571, Moscow, Russian Federation.

³ Institute of Social Analysis and Forecast of RANEPA.

bl. 11, Prechistenskaya Emb., 119019, Moscow, Russian Federation.

JOB SATISFACTION OF THE TEACHING STAFF IN RUSSIAN UNIVERSITIES: FROM A RETROSPECTIVE ANALYSIS OF APPROACHES TO MODERN CONCEPTUALIZATIONS

Abstract. The article is devoted to the reception and rethinking of the concept of job satisfaction developed by Soviet sociologists in the late 1960's. It criticizes the

currently accepted approach, which puts forward wages as the main factor of job satisfaction (N.V. Rudakov, 2021; O. Rotar, B.E. Sarmiento, 2022). Other approaches that consider a broader set of satisfaction factors remain significantly dependent on the dominant financial-pragmatic framework (E.B. Mikhalkina, et. al, 2020; G.Z. Efimova, A.S. Latyshev, 2023).

Based on a retrospective analysis, the authors propose an updated concept of job satisfaction. It is tested on the data of a long-term monitoring study of the teaching staff of Russian universities, conducted by the Presidential Academy. The data from the sixth wave of this monitoring (the survey was conducted online by the authors of the article from April 18 up to and including June 10, 2023, 16,581 complete questionnaires were collected) are analyzed. A higher education teacher's total family income and teacher's wage are considered as significant factors in overall job satisfaction, but the most important conceptual attributes of satisfaction are the creative capacity and the content of a job. The first attribute is determined by a set of operational definitions that reflect perceptions of the world and confidence in one's own professional position. The second is determined by the perceptions of the educational system and whether a person is seeking freedom of creativity.

Keywords: job satisfaction; educational organizations of higher education; universities; remuneration; wage; higher education teachers; Soviet sociology; total income; job content; creative job capacities.

For citation: Rogozin, D.M., Solodovnikova, O.B. Job Satisfaction of the Teaching Staff in Russian Universities: From a Retrospective Analysis of Approaches to Modern Conceptualization. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2024. Vol. 30. No. 3. P. 98–123. 10.19181/socjour.2024.30.3.5

Acknowledgements: The article was prepared within the framework of the RANEPА State task.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Dmitry M. Rogozin — Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS; Head of the Laboratory for Field Research, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (RANEPА). **Phone:** +7 (499) 120-82-57. **Email:** rogozin@ranepa.ru

Olga B. Solodovnikova — Candidate of Philological Sciences, Research Fellow, Institute of Social Analysis and Forecast of RANEPА. **Phone:** +7 (495) 695-11-62. **Email:** o.b.solodovnikova@gmail.com

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. *Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью рабочих: традиционные и новые факторы // Социологический журнал. 1999. № 1/2. С. 186–191. EDN: PZQKHV
Bessokirnaya G.P., Temnitskii A.L. Job Satisfaction at the Enterprise and Satisfaction with the Life of Workers: Traditional and New Factors. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 1999. No. 1/2. P. 186–191. (In Russ.)

2. *Ефимова Г.З., Латышев А.С.* Удовлетворенность трудом у работников высшего учебного заведения // Вопросы образования. 2023. № 1. С. 72–108. DOI: 10.17323/1814-9545-2023-1-72-108 EDN: KYIXFQ
Efimova G.Z., Latyshev A.S. Job Satisfaction among Employees of a Higher Educational Institution. *Voprosy obrazovaniya*. 2023. No. 1. P. 72–108. DOI: 10.17323/1814-9545-2023-1-72-108 (In Russ.)
3. *Ильясов Ф.Н.* Удовлетворенность трудом / Под ред. В.Г. Андреенкова. Ашхабад: Ылым, 1988. — 99 с.
Pi'yasov F.N. *Udovletvorennost' trudom*. [Job Satisfaction.] Ed. by V.G. Andreenkov. Ashgabat: Ylym publ. 99 p. (In Russ.)
4. *Козлова З.И., Файнбург З.И.* Изменение характера труда и всестороннее развитие человека // Вопросы философии. 1963. № 3. С. 55–58.
Kozlova Z.I., Fainburg Z.I. Changing the Nature of Work and Comprehensive Human Development. *Voprosy filosofii*. 1963. No. 3. P. 55–58. (In Russ.)
5. *Михалкина Е.В., Скачкова Л.С., Дюжиков С.А.* Удовлетворенность трудом в академической сфере // Terra Economicus. 2020. Т. 18. № 3. С. 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181 EDN: ARMOMM
Mikhalkina E.V., Skachkova L.S., Dyuzhikov S.A. Job Satisfaction in the Academic Sphere. *Terra Economicus*. 2020. Vol. 18. No. 3. P. 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181 (In Russ.)
6. *Наумова Н.Ф.* Два мира — два отношения к труду // Вопросы философии. 1963. № 1. С. 15–23.
Naumova N.F. Two Worlds — Two Attitudes to Work. *Voprosy filosofii*. 1963. No. 1. P. 15–23. (In Russ.)
7. *Наумова Н.Ф.* Рецидивирующая модернизация в России: беда, вина или ресурс человечества? / Под ред. В.Н. Садовского, В.А. Ядова. М.: Эдиториал УРСС, 1999. — 174 с.
Naumova N.F. *Retsidiviruyushchaya modernizatsiya v Rossii: beda, vina ili resurs chelovechestva?* [Recurrent Modernization in Russia: Trouble, Guilt or Humanity's Resource?] Moscow: Editorial URSS publ., 1999. 174 p. (In Russ.)
8. *Наумова Н.Ф.* Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. М.: Институт конкретных социальных исследований АН СССР, 1970. — 15 с.
Naumova N.F. *Udovletvorennost' trudom kak sotsial'naya kharakteristika*. [Job Satisfaction as a Social Characteristic.] Moscow: Institut konkretnykh sotsial'nykh issledovaniy AN SSSR publ., 1970. 15 p. (In Russ.)
9. *Наумова Н.Ф.* Целеполагание как системный процесс: препринт. М.: Всесоюзный научно-исследовательский институт системных исследований, 1982. — 65 с.
Naumova N.F. *Tselepolaganie kak sistemnyi protsess: preprint*. [Goal Setting as a System Process: Preprint.] Moscow: Vsesoyuznyi nauchno-issledovatel'skii institut sistemnykh issledovaniy publ., 1982. 65 p. (In Russ.)

10. *Наумова Н.Ф., Роговин В.З.* Социальное развитие и общественные нравы: некоторые актуальные вопросы теории и практики. М.: Знание, 1984. — 64 с.
Naumova N.F., Rogovin V.Z. *Sotsial'noe razvitie i obshchestvennyye nrvy: nekotorye aktual'nye voprosy teorii i praktiki.* [Social Development and Social Mores: Some Topical Issues of Theory and Practice.] Moscow: Znanie publ., 1984. 64 p. (In Russ.)
11. *Рогозин Д.М.* Дистанционное обучение в период пандемии COVID-19: Методология административного опроса преподавателей и студентов вузов. М.: Дело, 2021. — 295 с. EDN: VSNUSS
Rogozin D.M. *Distantcionnoe obuchenie v period pandemii COVID-19: Metodologiya administrativnogo oprosa prepodavatelei i studentov vuzov.* [Distance Learning During the COVID-19 Pandemic: Methodology of the Administrative Survey of University Teachers and Students.] Moscow: Delo publ., 2021. 295 p. (In Russ.)
12. *Рудаков В.Н.* Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов: информационный бюллетень. М.: Высшая школа экономики, 2021. — 36 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2592-0 EDN: ZAOPHP
Rudakov V.N. *Udovletvorennost' rabotoi, kar'ernye strategii i plany prepodavatelei Rossiiskikh vuzov: informatsionnyi byulleten'.* [Job Satisfaction, Career Strategies and Plans of Russian University Teachers: Newsletter.] Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki publ., 2021. 36 p. DOI: 10.17323/978-5-7598-2592-0 (In Russ.)
13. *Солодовникова О.Б., Малькова Е.Е.* Исследование удовлетворенности преподавателей своей работой: концептуальная рамка для России // Социологический журнал. 2023. Т. 29. № 4. С. 56–76. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.3 EDN: HOATOR
Solodovnikova O.B., Mal'kova E.E. Academic Job Satisfaction Research: Conceptual Framework for Russia. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal.* 2023. Vol. 29. No. 4. P. 56–76. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.3 (In Russ.)
14. *Таганов И.Н., Шкаратан О.И.* Исследования социальных структур методом энтропийного анализа // Вопросы философии. 1969. № 5. С. 74–82.
Taganov I.N., Shkaratan O.I. Research of Social Structures by the Method of Entropy Analysis. *Voprosy filosofii.* 1969. No. 5. P. 74–82. (In Russ.)
15. *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2. С. 76–93. EDN: PZQLIT
Temnitskii A.L. Sociocultural Factors of Industrial Workers' Labor Behavior: The 1990s. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal.* 2002. No. 2. P. 76–93. (In Russ.)

16. Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12. С. 62–72. EDN: JUQDDD
Temnitskii A.L. Collectivist Orientations and Work Behavior Practices. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2008. No. 12. P. 62–72. (In Russ.)
17. Темницкий А.Л. Расширение функций и контекста современных исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 139–148. EDN: RDMAAR
Temnitskii A.L. Expanding the Functions and Context of Modern Research on Job Satisfaction. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2013. No. 3. P. 139–148. (In Russ.)
18. Человек и его работа: социологическое исследование / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967. — 392 с. *Chelovek i ego rabota: sotsiologicheskoe issledovanie*. [Man and His Work: A Sociological Study.] Ed. by A.G. Zdravomyslov, V.P. Rozhin, V.A. Yadov. Moscow: Mysl' publ., 1967. 392 p. (In Russ.)
19. Bentley P.J., Coates H., Dobson I.R., et al. Academic Job Satisfaction from an International Comparative Perspective: Factors Associated with Satisfaction Across 12 Countries. *Job Satisfaction Around the Academic World*. Ed. by P.J. Bentley, H. Coates, I.R. Dobson, et al. N.-Y.: Springer, 2013. P. 239–262. DOI: 10.1007/978-94-007-5434-8_13
20. Blaese R., Noemi S., Brigitte L. Should I Stay, or Should I Go? Job Satisfaction as a Moderating Factor Between Outcome Expectations and Entrepreneurial Intention Among Academics. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2021. Vol. 17. P. 1357–1386. DOI: 10.1007/s11365-021-00744-8
21. Hagedorn L.S. Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *New Directions for Institutional Research*. 2000. Vol. 2000. No. 105. P. 5–20. DOI: 10.1002/ir.10501
22. Janib J., Mohd Rasdi R., Omar Z., et al. The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*. 2021. Vol. 17. No. 2. P. 85–99. DOI: 10.24191/ajue.v17i2.13394
23. Lourdes Machado-Taylor de M., Soares V.M., Brites R., et al. Academic Job Satisfaction and Motivation: Findings from a Nationwide Study in Portuguese Higher Education. *Studies in Higher Education*. 2016. Vol. 41. No. 3. P. 541–559. DOI: 10.1080/03075079.2014.942265
24. Mustapha N. The Influence of Financial Reward on Job Satisfaction among Academic Staffs at Public Universities in Kelantan, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 2013. Vol. 4. No. 3. P. 244–248.
25. Oshagbemi T. Overall Job Satisfaction: How Good Are Single Versus Multiple-Item Measures? *Journal of Managerial Psychology*. 1999. Vol. 14. No. 5–6. P. 388–403. DOI: 10.1108/02683949910277148

26. Paul E., Phua S. Lecturers' Job Satisfaction in a Public Tertiary Institution in Singapore: Ambivalent and Non-Ambivalent Relationships between Job Satisfaction and Demographic Variables. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2011. Vol. 33. No. 2. P. 141–151. DOI: 10.1080/1360080X.2011.550087
27. Rotar O., Sarmiento B.E. Determinants of academic job satisfaction: findings from Russia. *XXIII Yasin (April) International Conference on Economic and Social Development*. Moscow. HSE University, 2022. Accessed 11.01.2024. URL: https://conference.hse.ru/files/download_file_ex?id=B138607D-B020-41C3-A3AA-7423F0C6F6F5&hash=DCBF43C4CEDDD7717B2D38B-8CBDC2B84
28. Shin J.C., Jung J. Academics Job Satisfaction and Job Stress Across Countries in the Changing Academic Environments. *Higher Education*. 2014. Vol. 67. P. 603–620. DOI: 10.1007/s10734-013-9668-y EDN: ADQEMX

Статья поступила в редакцию: 19.05.2024; поступила после рецензирования и доработки: 20.06.2024; принята к публикации: 28.06.2024.

Received: 19.05.2024; revised after review: 20.06.2024; accepted for publication: 28.06.2024.