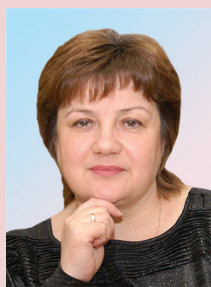


# СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

УДК 331.41 (470.12), ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© Леонидова Г.В., Попов А.В.

## Удовлетворённость трудом как индикатор эффективности государственного управления (социологический анализ)



**Галина Валентиновна  
ЛЕОНИДОВА**

кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий РАН (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, galinaleonidova@mail.ru)



**Андрей Васильевич  
ПОПОВ**

младший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, ai.popov@yahoo.com)

**Аннотация.** Удовлетворённость трудом — это показатель социального самочувствия работающего населения. А в этом ключе исследование субъективного восприятия работниками трудовой деятельности является важным показателем эффективности государственного управления.

В статье приведён анализ удовлетворённости населения трудовой деятельностью, в частности одним из её структурных компонентов — условиями труда. Отражена высокая взаимосвязь данных показателей с удовлетворённостью повседневной жизнью и производительностью труда. Определена степень удовлетворённости работников условиями труда по таким направлениям, как санитарно-гигиеническая и психологическая обстановка на рабочем месте, техническая оснащённость, безопасность. Показаны оценки работников в социально-демографическом и территориальном разрезе.

Выявлена взаимосвязь между удовлетворённостью рабочей средой и реализацией трудового потенциала. На основе анализа обозначена важность регулярного проведения социологических исследований по вопросам удовлетворённости различными аспектами трудовой деятельности.

Установлено, что современное развитие страны диктует необходимость учёта фактора удовлетворённости трудом (в узком понимании — условиями труда) при формировании стратегии и тактики социально-экономической политики и определении нормативов социальной ответственности, и прежде всего государства и работодателей.

**Ключевые слова:** условия труда, травматизм, удовлетворённость трудом, производительность труда, трудовой потенциал, эффективность государственного управления, социальная политика.

В условиях перехода к постиндустриальному обществу в России нарастают вызовы к системе социально-трудовых отношений, и прежде всего к повышению производительности труда работников. Это стало одним из приоритетных направлений долгосрочной государственной экономической политики. Неслучайно в майских (2012 г.) указах Президента РФ, подписанных В.В. Путиным в день его инаугурации, в числе конкретных ориентиров развития российской экономики обозначено увеличение производительности труда к 2018 году в полтора раза (в среднем на 5–6% в год).

Однако уже в октябре 2013 года на инвестиционном форуме «Россия зовёт!» В.В. Путин отметил, что текущие темпы роста производительности труда (3% по результатам 2012 г.; *рис. 1*) «не только не сокращают отставание от лидеров по эффективности, но и фактически означают консервацию однобокой структуры экономики и её сырьевого характера» [10].

Согласно данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), производительность труда в России составляет 24 доллара на человека в час – это 39% от уровня США (у РФ предпоследнее место; последнее – у Мексики) [3, с. 5]. Преодолеть этот разрыв, по мнению руководства страны, могут помочь «новые факторы развития» – высокое качество профессионального образования, гибкий рынок труда, благоприятный инвестиционный климат и современные технологии [11]. Другими словами, требуется перейти от экстенсивных к интенсивным резервам роста этого показателя. Поиск таких резервов и является целью данной статьи.

#### Интеллектуальные резервы повышения производительности труда

К основным интенсивным резервам повышения производительности труда можно отнести, с одной стороны, повышение производительности рабочих мест (внедрение передовых технологий, повышение эффективности организации про-

Рисунок 1. Динамика индексов производительности труда по России в 2003–2012 гг. (в % к предыдущему году)



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики.

изводства), с другой стороны, повышение качества рабочей силы (образование и квалификация работников).

Повышение производительности рабочих мест продекларировано на высшем уровне. В тех же первых послевыборных указах Президента РФ от 7 мая 2012 года обозначен целевой ориентир: к 2018 году необходимо создать 25 миллионов новых высокопроизводительных рабочих мест. Однако пока неясно, какие рабочие места можно отнести к высокопроизводительным. В рекомендациях ОЭСР таким критерием может выступать «инновационность» работника, которая определяется в основном по уровню оплаты труда. Согласно методическим рекомендациям Росстата, к высокопроизводительным относятся все «замещенные рабочие места предприятия (организации), на котором среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей – средняя

выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)»<sup>1</sup>.

Применительно к России такой критерий явно недостаточен, поскольку наиболее высокие доходы в стране имеют работники далеко не в самых высокотехнологичных отраслях. По мнению экспертов, учёт данного вида рабочих мест должен осуществляться на основе их паспортизации и оценки высокотехнологичности [21].

Создание или модернизация высокопроизводительных рабочих мест в России, как следует из *таблицы 1*, идут низкими темпами. В пяти федеральных округах за 5 лет не произошло существенного их наращивания. В трех округах (Приволжский, Сибирский, Уральский) наблюдается отрицательная динамика.

Исследование качественного состояния трудового потенциала<sup>2</sup> населения, проводимое в Вологодской области Институтом

Таблица 1. Рабочие места (численность работников) в российских организациях, осуществляющих технологические инновации, млн. мест

Территория	Год					2012 г. к 2008 г., %
	2008	2009	2010	2011	2012	
<b>Российская Федерация</b>	<b>3,84</b>	<b>3,50</b>	<b>3,38</b>	<b>3,75</b>	<b>3,85</b>	<b>100,2</b>
Дальневосточный федеральный округ	0,09	0,13	0,13	0,14	0,16	177,7
Северо-Западный федеральный округ	0,28	0,32	0,27	0,34	0,36	128,5
Центральный федеральный округ	0,74	0,72	0,68	0,84	0,91	122,9
Южный федеральный округ	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	100,0
Северо-Кавказский федеральный округ	0,04	0,04	0,04	0,03	0,04	100,0
Уральский федеральный округ	0,63	0,57	0,57	0,61	0,61	96,8
Сибирский федеральный округ	0,41	0,35	0,40	0,41	0,39	95,1
Приволжский федеральный округ	1,19	1,15	1,06	1,17	1,17	89,4

Источник: Сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/business/nauka/%5Cind\\_2020/rab\\_mesta.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/%5Cind_2020/rab_mesta.html)

<sup>1</sup> Методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 № 2550-р (по поручению Президента РФ от 29 сентября 2013 г. Пр-2266).

<sup>2</sup> Мониторинг качественного состояния трудового потенциала региона проводится ИСЭРТ РАН с 1997 года. Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области. Опросы проходят ежегодно в августе-сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объём выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%. Техническая обработка информации произведена в программах SPSS и Excel.

Таблица 2. Оценка качества трудового потенциала населения Вологодской области

Качественные характеристики трудового потенциала	1997 г.	2012 г.	Линия тренда 1997–2012 гг.
<b>Базовые качества трудового потенциала</b>			
1. Нравственный уровень	0,775	0,784	/ возрастающая
2. Психическое здоровье	0,699	0,758	/ возрастающая
3. Коммуникабельность	0,733	0,754	/ возрастающая
4. Физическое здоровье	0,682	0,730	/ возрастающая
5. Культурный уровень	0,609	0,701	/ возрастающая
6. Потребность в достижении	0,612	0,654	/ возрастающая
7. Когнитивный потенциал	0,630	0,612	\ убывающая
8. Творческий потенциал	0,593	0,559	\ убывающая
<b>Интегральные индексы качества трудового потенциала и требований рабочих мест</b>			
Интегральный индекс качества трудового потенциала (социальная дееспособность)	0,655	0,680	/ возрастающая
Интегральный индекс требований рабочих мест к качеству трудового потенциала	0,721	0,729	/ возрастающая
Источник: Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997–2012 гг.			

социально-экономического развития территорий РАН с 1997 года, показывает, что удельный вес тех людей, которые отнесены согласно методике<sup>3</sup> определения трудового поведения к типу «новаторы» (по большому счету, это люди, являющиеся опорой модернизации экономики), составляет примерно 27%. Если рассчитать их на всю генеральную совокупность занятого населения России, то это составит порядка 19,2 млн. чел. А высокопроизводительных рабочих мест, на которых происходит реализация потенциала «новаторов», сегодня в 5 раз меньше, что недостаточно для реализации имеющегося интеллектуального потенциала [9, с. 142]. И, соответственно, недостаточно для увеличения производительности труда в необходимых темпах.

На базе мониторинга качественного состояния трудового потенциала, проводимого ИСЭРТ РАН по методике ИСЭПН РАН [13, с. 25–37], измеряются следующие структурные компоненты: физическое и психическое здоровье населения, когни-

тивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении<sup>4</sup>. Для оценки перечисленных качеств используется шкала Лайкерта<sup>5</sup>. Опросник состоит из блоков утверждений по большей части с пятибалльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия респондента с предложенными утверждениями). Каждой из качественных характеристик соответствует свой блок вопросов. В результате расчётов компоненты трудового потенциала получают числовую оценку в виде индексов от нуля до единицы, которые рассчитываются как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному. Оценка качества трудового потенциала в 2012 году в сравнении с базовым 1997 годом представлена в *таблице 2*.

<sup>4</sup> Подробно о методике см.: Трудовой потенциал региона: заключительный отчет о НИР / исп. Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева. – Вологда, 2009. – 117 с.

<sup>5</sup> Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов). Названы по имени автора – Р. Лайкерта, предложившего их в 1932 г. Шкалы Лайкерта состоят из набора утверждений с пяти- или семибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, которыми устанавливается степень согласия испытуемого с данным утверждением.

<sup>3</sup> Подробнее о методике см.: Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования / колл. авторов ; под ред. А.А. Шабуновой. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.

Согласно результатам мониторинга, в период 1997–2012 годов общая тенденция снижения динамики индекса социальной дееспособности (интегральная характеристика качества трудового потенциала) была положительной: он изменялся в пределах от 0,655 в 1997 году до 0,680 ед. в 2012 году. Практически у всех базовых качественных параметров рабочей силы наблюдается рост индексов. Однако существенным научным результатом исследования можно считать выявление длительного отрицательного тренда интеллектуального развития работников, их когнитивного и творческого потенциалов. Это подтверждает гипотезу о неостребованности сегодня в должной мере данных качеств в отечественной экономике.

#### **Условия труда как база удовлетворённости трудом**

Создание высокопроизводительных рабочих мест, основанных на использовании интеллектуального потенциала работников, влечёт за собой качественные преобразования рынка труда, и прежде всего улучшение условий труда, распространение гибких форм занятости, поощрение творческой активности и т.д. В конечном счёте это приводит к увеличению продолжительности здоровой жизни, росту человеческого капитала в целом и трудового потенциала в частности [2, с. 13]. Следует подчеркнуть, что вышеназванные преобразования тесно связаны с другим аспектом роста производительности труда — удовлетворённостью трудом.

По мнению учёных, «представить себе инновационную экономику..без такого её мощного фактора, как удовлетворённость трудом, просто невозможно» [8, с. 74]. Этот показатель характеризует состояние сознания, продуцирующее положительные реакции на процесс реализации ожиданий по тем или иным проблемам производственной жизни [20, с. 33].

Кроме того, он представляет собой внутреннюю интегральную оценку работником множества конкретных сторон трудовой деятельности и производственных ситуаций. Следовательно, понятийная конструкция «удовлетворённость трудом» [19] состоит из оценок, например, характера и условий труда, которые оцениваются работниками негативно либо позитивно.

Интерес к удовлетворённости трудом, в частности таким его структурным компонентом, как условия труда, не случаен. Он вызван прежде всего тем, что задача сохранения здоровья населения является для современной России одной из важнейших. Возможный путь к её решению — обеспечение безопасности труда на рабочих местах, минимизация потерь от внешних причин (травматизм, профзаболеваемость и т.д.).

Исследования показывают, что трудовой потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические и санитарно-гигиенические условия производства неблагоприятны, а человек беспокоится за свое здоровье и безопасность. «Экономия на здоровье...в России обернулась огромными демографическими потерями и растратой жизненного потенциала российского общества» [2, с. 158]. Неблагоприятные условия труда, производственный травматизм и профзаболевания ухудшают демографическую ситуацию в стране. Отмечается чрезмерно высокая смертность населения в трудоспособном возрасте: около 1/3 всех умерших за год составляют трудоспособные взрослые, что в среднем в три раза выше, чем в развитых странах, и в два раза выше, чем в развивающихся. Одно из первых мест среди причин смерти занимают внешние причины (несчастные случаи, отравления, травмы), по которым ситуация в России значительно хуже, чем в развитых и развивающихся странах (табл. 3).

Таблица 3. Смертность от внешних причин, на 100 тыс. чел. населения

Страна	Год		Относительное отклонение, %	Во сколько раз выше смертность в России (по 2010 г.)
	2000	2010		
Россия	224,0	148,2	66,2	-
Южная Африка	159,4	131,0*	82,2	1,1
Бразилия	81,3	84,6	104,1	1,8
Республика Корея	79,5	76,2	95,8	1,9
США	56,1	59,8	106,6	2,5
Япония	54,8	47,6	86,9	3,1
Швеция	44,2	43,1	97,5	3,4
Германия	40,6	34,6	85,2	4,3
Израиль	41,2	31,6	76,7	4,7
Испания	39,4	27,5	69,8	5,4

\* Данные за 2009 г.  
Источник: База данных ОЭСР.

Таблица 4. Отдельные показатели, характеризующие условия труда в Российской Федерации

Показатель	Год					Отклонение, %
	2008	2009	2010	2011	2012	
<i>Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в % от общей численности работников организаций</i>						
Россия	26,5	29,2	30,6	31,8	26,5	100,0
СЗФО	29,5	30,3	31,9	32,9	34,7	117,6
Вологодская область	39,2	41,4	41,9	43,2	46,3	118,1
<i>Численность пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельных исходом на 1000 работающих, чел.</i>						
Россия	2,5	2,1	2,2	2,1	1,9	76,0
СЗФО	3,3	2,7	2,9	2,6	2,2	66,7
Вологодская область	5,1	4,0	4,4	4,0	3,6	70,6
<i>Численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих, чел.</i>						
Россия	0,109	0,090	0,094	0,086	0,084	77,1
СЗФО	0,103	0,074	0,080	0,081	0,069	67,0
Вологодская область	0,085	0,056	0,067	0,073	0,057	67,1
<i>Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности в расчете на одного пострадавшего</i>						
Россия	46,7	47,3	45,8	48,4	45,6	97,6
СЗФО	44,2	45,6	43,8	45,0	46,2	104,5
Вологодская область	37,5	38,9	34,7	36,0	44,6	118,9

Источник: Данные Росстата.

В докладе «Об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2012 году и задачах на 2013 год» отмечено, что сегодня практически каждый третий работает во вредных условиях. «Ежегодно примерно 5,5 тысячам работников устанавливается диагноз «профессиональное заболевание» [12].

Согласно данным государственной статистики в 2012 году удельный вес занятого населения Российской Федерации, работающего в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, составлял 27%. В Вологодской области этот показатель более чем в полтора раза выше (46%; табл. 4).

При этом ситуация в регионе еще и ухудшается. За период 2008–2012 годов рост данного показателя составил 18%.

Несмотря на постепенное сокращение, количество несчастных случаев на производстве в Вологодской области остаётся самым высоким по округу и составляет 3,6 чел. на 1000 работающих, превышая среднероссийский уровень (1,9 чел. на 1000 работающих) почти в два раза.

В разрезе видов экономической деятельности наблюдается рост числа пострадавших в обрабатывающих производствах, в сельском и лесном хозяйстве. Наибольшее количество травм в 2012 году произошло по причине воздействия движущихся, разлетающихся предметов и деталей, падения с высоты (в том числе с высоты собственного роста), падения, обрушения, обвала предметов, материалов, земли и пр.

Основными причинами случаев с тяжёлыми последствиями в регионе в 2012 году явились:

- неудовлетворительная организация производства работ – 32 случая;
- нарушение технологического процесса – 16 случаев;
- нарушение правил дорожного движения – 12 случаев;
- неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории – 5 случаев;

- эксплуатация неисправного оборудования – 5 случаев;
- неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест – 5 случаев [17, с. 56].

Потери рабочего времени, вызванные временной нетрудоспособностью пострадавших на производстве, влекут за собой значительные социально-экономические последствия. За 2008–2012 годы средняя продолжительность нетрудоспособности в расчёте на одного пострадавшего на производстве в Вологодской области увеличилась на 19% (44,6 дня) [17, с. 105]. Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности в расчёте на одну травму в России увеличилось в два раза (с 28,4 дня в 2008 г. до 48,4 дня в 2012 г.) [14].

Трудовой потенциал российского общества несет не только качественные, но и значительные количественные потери. Снижается численность населения в трудоспособном возрасте, а к 2030 году, по прогнозу Росстата, она уменьшится почти на 10% (табл. 5).

Расчёты, выполненные в Институте социально-экономического развития территорий РАН, показывают, что подобная тенденция наблюдается и в Вологодской области: доля этой категории населения уже к 2020 г. будет на 5 п.п. меньше, чем в 2013 г. (54% против 59%) [23, с. 152].

Таблица 5. Прогноз численности населения Российской Федерации по возрастным группам (средний вариант; на начало года)

Год	Моложе трудоспособного возраста		Трудоспособного возраста		Старше трудоспособного возраста	
	тыс. чел.	в % от общей численности населения	тыс. чел.	в % от общей численности населения	тыс. чел.	в % от общей численности населения
2013 (факт)	24110	16,8	86137	60,1	33100	23,1
2020	26214	18,2	79659	55,4	38019	26,4
2025	25888	18,1	77722	54,2	39641	27,7
2030	23871	16,8	77530	54,6	40515	28,6

Источник: данные Росстата.

### Удовлетворенность трудом: социологический анализ

В структуре удовлетворённости трудом можно выделить: эстетическую и физическую среду (уровень безопасности, шума, загрязнённости); культурно-бытовые условия (места отдыха, функционально-бытовые помещения, точки питания); режим и график работы; доступность по отношению к месту жительства; первичные (тяжесть, интенсивность, сложность) и вторичные (содержательность, монотонность, интеллектуальная или творческая насыщенность, риск, новизна и т.д.) характеристики труда; соответствие квалификации; социальный климат в коллективе; перспективы должностного и квалификационного роста; заработную плату и другие [1, 5].

Согласно данным мониторинга ценностных ориентаций и образа жизни населения (исследование European Social Survey на примере 30 европейских стран), показатель удовлетворённости трудом<sup>6</sup> как интегральная характеристика субъективного восприятия различных аспектов трудовой деятельности и производственных ситуаций работающим населением имеет у российских работников низкие оценки (табл. 6). Значение показателя в 2012 году составило 6,67 балла, что на 8% больше, чем в 2006 году. Верхние строчки списка занимают Дания и Норвегия [24].

Перечисленные выше характеристики в значительной мере определяют уровень организации труда, а следовательно, и уровень его производительности на предприятии.

Таблица 6. Динамика ответов респондентов европейских стран и России на вопрос об удовлетворённости трудом и жизнью (по 11-балльной шкале, баллов)

Страна	Удовлетворённость работой		Удовлетворённость жизнью в целом		ВВП на час рабочего времени в 2012 г. (долл., ППС)
	2006 г.	2012 г.	2006 г.	2012 г.	
Дания	7,82	8,20	8,49	8,57	45,6
Норвегия	7,45	7,98	7,80	8,17	62,7
Швейцария	7,71	7,97	7,98	8,23	40,6
Финляндия	7,62	7,84	8,05	8,20	40,5
Швеция	7,40	7,80	7,93	7,97	44,3
Нидерланды	7,31	7,75	7,62	7,96	50,9
Бельгия	7,50	7,65	7,53	7,56	50,8
Германия	6,90	7,45	6,85	7,53	49,2
Испания	7,20	7,43	7,62	7,15	41,2
Великобритания	6,96	7,40	7,26	7,28	42,4
Польша	6,90	7,55	6,79	7,15	23,6
Эстония	6,92	7,16	6,47	6,36	22,3
Португалия	6,94	7,06	5,75	6,29	28,1
<b>Россия</b>	<b>6,15</b>	<b>6,67</b>	<b>5,36</b>	<b>5,89</b>	<b>15,5</b>

Примечание. Ранжировано по графе «Удовлетворённость работой в 2012 г.»  
 Источники: данные мониторинга установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы (30 стран), European Social Survey, 2006–2012 гг.; База данных ОЭСР.

<sup>6</sup> В рамках исследования удовлетворённость трудом оценивалась на основе вопроса: «Принимая во внимание все стороны Вашей работы, скажите, насколько Вы удовлетворены своей нынешней работой?» Ответы респондентов фиксировались с помощью 11-балльной шкалы, где 0 – совершенно неудовлетворён, а 11 – полностью удовлетворён.



Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых Вы работаете?» (в % от числа работающих)



Источник: здесь и далее – данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997–2012 гг.

Судя по результатам мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, в 2012 году «вполне удовлетворены» условиями своего труда были только 15% работников, 40% – «скорее удовлетворены, чем нет», 12% – «скорее не удовлетворены», 3% – «совершенно не удовлетворены», 40% – «не могут сказать, удовлетворены или нет» (рис. 2).

В 2012 году, как и в 2008-м, наблюдается существенное преобладание положительных оценок условий труда – соответственно 56% против 16% отрицательных и 56% против 14%. То есть со времён кризиса удовлетворённость условиями труда не претерпела серьёзных изменений: доля положительных ответов осталась на прежнем уровне при сокращении доли отрицательных.

Социально-демографический срез показывает, что наиболее высокая удовлетворённость условиями труда отмечается у жителей Череповца. В гендерном плане группу наиболее лояльных работников составляет мужское население, по возрасту – лица моложе 35 лет, по образованию – работники с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 7).

В исследовании оценка условий труда проводилась исходя из ответов на вопрос «Оцените условия, в которых Вы работаете...» по следующим направлениям: санитарно-гигиеническая и психологическая обстановка на рабочем месте, техническая оснащённость, безопасность. Ответы фиксировались с помощью 5-балльной шкалы, где 1 балл означает, что условия очень

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых Вы работаете?» – в различных социально-демографических группах населения (в % от числа работающих)

Критерий	Группа	Варианты ответа					
		Вполне удовлетворён(а) и скорее удовлетворён(а), чем нет		Не могу сказать, удовлетворён(а) или нет		Скорее не удовлетворён(а) и совершенно не удовлетворён(а)	
		2008	2012	2008	2012	2008	2012
Территория	Вологда	57,6	56,2	29,5	29,7	12,9	14,1
	Череповец	67,4	58,8	18,8	22,5	13,9	18,6
	Районы	58,5	53,8	27,5	31,3	14,0	14,9
Пол	Мужчины	59,3	58,5	27,9	28,4	12,8	13,1
	Женщины	61,5	53,1	23,8	28,9	14,7	18,1
Возраст	До 35 лет	56,9	56,1	28,0	26,8	15,1	17,0
	Старше 35 лет	63,2	55,3	24,3	30,5	12,5	14,2
Образование	Ниже среднего и среднее	46,0	44,6	34,6	33,8	19,3	21,7
	Среднее специальное	64,0	57,3	20,4	30,6	15,6	12,1
	Высшее и н/высшее	68,0	62,1	24,1	23,7	7,8	14,1

Таблица 8. Распределение оценок работающего населения в отношении условий своего труда, %

Вариант ответа	Санитарно-гигиеническая обстановка			Психологическая обстановка			Техническая оснащённость			Безопасность		
	2008	2009	2011	2008	2009	2011	2008	2009	2011	2008	2009	2011
Хорошая и очень хорошая	48,2	46,0	50,5	48,8	49,7	45,3	50,0	49,3	46,8	49,0	48,1	44,6
Удовлетворительная	42,6	43,9	39,6	46,1	42,1	45,6	41,0	41,3	43,0	42,8	41,2	42,8
Плохая и очень плохая	9,2	10,2	9,9	5,0	8,2	9,1	9,1	9,3	10,2	8,1	10,7	12,7

плохие, а 5 – очень хорошие. В течение исследуемого периода (2008–2011 годы<sup>7</sup>) в ответах работающего населения Вологодской области преобладали положительные оценки условий труда, а доля отрицательных оценок в разные годы составляла от 5 до 13% (табл. 8).

Динамика оценок показывает, что удовлетворённость условиями труда зависит в первую очередь от санитарно-гигиенических условий на рабочем месте. Влияние остальных факторов менее значимо и находится примерно на одном уровне.

В 2011 году оценки снизились, что зафиксировано, за небольшим исключением, во всех социально-демографических группах (табл. 9). В наиболее хороших условиях, судя по оценкам населения,

работают жители города Вологды, по полу – женщины, по возрасту – лица младше 35 лет, по образованию – выпускники вузов. Заметим, что средние баллы в каждой социально-демографической группе превосходят середину 5-балльной шкалы, что свидетельствует о преобладании положительных оценок условий труда над отрицательными во всех группах.

Вместе с тем ненадлежащие условия труда входят в тройку наиболее значимых причин смены места работы (после низкой заработной платы и личных обстоятельств) [9, с. 120].

Результаты мониторинга качества трудового потенциала демонстрируют, что практически все качественные характеристики трудового потенциала реализуются наиболее полно в том случае, если работник удовлетворён условиями труда (табл. 10).

<sup>7</sup> Этот вопрос в 2012 г. не задавался.

Таблица 9. Оценка условий своего труда различными социально-демографическими группами работающего населения, средний балл (5-балльная порядковая шкала)

Критерий	Группа	Санитарно-гигиеническая обстановка		Психологическая обстановка		Техническая оснащённость		Безопасность	
		2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Территория	Вологда	3,38	3,52	3,47	3,48	3,53	3,56	3,51	3,53
	Череповец	3,59	3,40	3,67	3,35	3,65	3,43	3,62	3,42
	Районы	3,47	3,61	3,46	3,42	3,35	3,40	3,41	3,28
Пол	Мужчины	3,40	3,47	3,47	3,42	3,42	3,45	3,43	3,32
	Женщины	3,55	3,60	3,57	3,41	3,53	3,45	3,55	3,43
Возраст	До 35 лет	3,48	3,56	3,50	3,42	3,50	3,49	3,49	3,36
	Старше 35 лет	3,47	3,51	3,53	3,41	3,45	3,41	3,48	3,39
Образование	Ниже среднего и среднее	3,21	3,35	3,34	3,28	3,25	3,35	3,24	3,18
	Среднее специальное	3,45	3,55	3,55	3,43	3,53	3,45	3,51	3,38
	Высшее и н/высшее	3,69	3,66	3,62	3,50	3,59	3,51	3,66	3,51

Таблица 10. Реализация компонентов трудового потенциала в сравнении с удовлетворённостью условиями труда в 2012 г. (в % от числа работающих)

Качественные характеристики трудового потенциала	Вполне удовлетворён(а) и скорее удовлетворен(а), чем нет	Не могу сказать, удовлетворён(а) или нет	Скорее не удовлетворён(а) и совершенно не удовлетворён(а)
Физическое здоровье	80,7	78,9	82,0
Психическое здоровье	83,0	75,9	79,8
Когнитивный потенциал	82,4	73,6	71,9
Творческий потенциал	73,9	65,2	61,2
Коммуникабельность	85,3	77,8	80,5
Культурный уровень	83,2	75,8	75,8
Нравственный уровень	82,9	75,4	77,8
Потребность в достижении	75,2	67,7	74,1

Исключение составляет лишь такой компонент, как физическое здоровье, что обусловлено совокупным влиянием тяжести труда на функциональные системы организма человека. Данные опросов свидетельствуют, что наиболее полная реализация интеллектуальных качеств личности (показатели творческого и когнитивного потенциалов) и социальных притязаний работника возможна только в благоприятной рабочей среде.

По оценкам респондентов, работа по специальности, полученной в учреждении профессионального образования, обеспечивает большую удовлетворённость трудом (эта категория людей больше в полтора раза по сравнению с теми, кто работает не по специальности).

В ряде зарубежных исследований отмечается, что удовлетворённость (неудовлетворённость) условиями труда оказывает значительное влияние на качество жизни работающего населения, что главным образом отражается на его удовлетворённости повседневной жизнью [24, 25]. Проведённый нами корреляционный анализ подтвердил наличие устойчивой связи между данными показателями (известно, что чем ближе значение коэффициента корреляции к единице, тем сильнее связь между двумя случайными величинами). Из представленных в *таблице 11* данных видно, что у людей, удовлетворённых жизнью в целом, наблюдается и высокая степень удовлетворённости трудом, причем значение коэффициента корреляции между

Таблица 11. Связь между удовлетворённостью условиями труда и жизнью в целом (коэффициент корреляции)

Компонент	Удовлетворённость условиями труда			Удовлетворённость трудом		
	2008 г.	2009 г.	2011 г.	2008 г.	2009 г.	2011 г.
Удовлетворённость жизнью	0,588	0,491	0,516	0,591	0,652	0,622
Источник: расчёты авторов.						

этим показателями увеличивается (с 0,591 в 2008 г. до 0,622 ед. в 2011 г.). Несколько другую картину можно наблюдать в отношении зависимости показателей «удовлетворённость жизнью» и «удовлетворённость условиями труда»: значение коэффициента корреляции ниже, чем в предыдущем случае, но связь между данными показателями также является значимой.

Следовательно, позитивное восприятие работником условий труда и работы в целом влечёт за собой положительные изменения в его оценках собственной жизни.

Таким образом, проведённый анализ показывает важность роли условий труда в жизни работника. Совершенно точно, что высококвалифицированный труд возможен только тогда, когда работник удовлетворён окружающей его рабочей средой – санитарно-гигиенической и психологической обстановкой, технической оснащённостью и безопасностью. В исследованиях крупного американского социального психолога Ф. Герцберга [26] было установлено, что условия труда, сами по себе, не являются мотивационным фактором (наряду с заработной платой, отношением с коллективом, политикой компании и т.д.), а служат средством избегания неудовлетворенности (гигиенические факторы). Поэтому улучшение качества рабочих мест входит в число первоочередных задач по увеличению трудового вклада работников.

В развитых странах сложилась такая ситуация, когда получаемое от работы удовольствие выступает одним из основных

побудителей к эффективному труду, опережая карьерный рост и высокую заработную плату. Во многом это связано с присутствием на зарубежных рынках труда большого количества высококвалифицированных рабочих мест, которые обеспечивают достойное вознаграждение. В экономике России, несмотря на все попытки государства воздействовать на качество рабочих мест, труд до сих пор преимущественно носит рутинный характер и является низкопроизводительным.

В современной экономике возрастает значимость человеческого потенциала, в то же время усиливается внимание к социальным факторам производства. Растёт понимание того, что человек представляет не только цель, но и условие социально-экономического развития. Тенденции развития экономики, происходящие в ней структурные изменения повышают требования к качеству рабочей силы, а также роль работника, квалификация и навыки которого должны соответствовать международным стандартам. Но в связи с этим возникает необходимость применения иного подхода к удовлетворению социальных потребностей человека труда. В этом ряду особое место занимает охрана здоровья, что определяется социальными (качество жизни) и экономическими (производительность) соображениями [22].

В последние десятилетия в качестве показателя «качества трудовой жизни», позволяющего по-новому взглянуть на проблему условий труда, экономистами принимается такое понятие, как «достойный труд» [15; 16].

В «Концепции достойного труда», разработанной Международной организацией труда (МОТ), обеспечение безопасности рабочего места и высокая производительность труда определены как важнейшие компоненты социально-трудовой сферы.

Современные реалии диктуют необходимость учёта фактора удовлетворённости трудом (в узком понимании – условиями труда) при формировании стратегии и тактики социально-экономической политики.

Тесная связь между состоянием здоровья работающих и условиями труда подразумевает вовлечение работодателей в дело обеспечения здоровья трудящихся. Охрана здоровья работников является одним из вариантов социальной ответственности государства и работодателей в контексте социальной политики. Обеспечение безопасных условий труда и предотвращение травматизма на производстве требует безусловного выполнения своих обязанностей работодателями, которые должны осуществлять максимально жесткий контроль мероприятий по охране труда. Требуется создание условий, при которых работодатели следовали бы определённым социальным нормам, установленным как на национальном, так и на международном уровне, что, в свою очередь, требует выработки новых подходов к социальной политике. Здесь, на наш взгляд, очень важна роль международных организаций и соглашений, прежде всего МОТ, так как в рамках своей компетенции они закрепляют

на международном уровне социальные и трудовые нормы и стандарты и тем самым способствуют обеспечению устойчивого развития. В этой связи следует добиваться эффективной отдачи от мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда за счёт оптимизации Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний» с учетом условий конкретных производств [6].

Изучение удовлетворённости работающего населения трудом необходимо на уровне государства для формирования взвешенной политики занятости и социальной защиты и на уровне отдельных предприятий для формирования программ привлечения, отбора, удержания и мотивации работников, влияния на их лояльность.

В перечне предельно критических значений показателей [4] социально-экономического развития в качестве оценочных выступают такие индикаторы, как уровень удовлетворённости медицинским обслуживанием или уровень удовлетворённости получаемым образованием. Считаем целесообразным расширить этот перечень и оценками удовлетворённости работающего населения условиями труда, установив предельно критическое значение (на уровне оценок развитых стран) 7–8 баллов, введя его в качестве целевого ориентира в стратегические программы развития территорий, что в конечном счете позволит повысить эффективность государственного управления.

## Литература

1. Анкудинов, А.Б. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных [Текст] / А.Б. Анкудинов, М.Н. Беляева, О.В. Лебедев // Социологические исследования. – 2013. – № 11. – С. 75-83.
2. Веселкова, И.Н. Здоровье и трудовой потенциал населения России [Текст] / И.Н. Веселкова // Политика народонаселения: настоящее и будущее : Четвертые Валентеевские чтения : сб. докладов / под ред. В.В. Елизарова, В.Н. Архангельского. – М. : МАКС Пресс, 2005. – С. 154-159.
3. Высокопроизводительные рабочие места в регионах России [Текст] : аналитическая записка / Торгово-промышленная палата Российской Федерации; Рейтинговое агентство «Эксперт». – М. : ТПП-Информ, 2013. – 27 с.

4. Глазьев, С.Ю. Оценка предельно критических значений показателей состояния российского общества и их использование в управлении социально-экономическим развитием [Текст] / С.Ю. Глазьев, В.В. Локосов // Вестник РАН. — 2012. — № 7. — С. 587-604.
5. Ильясов, Ф.Н. Удовлетворённость трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) [Текст] / Ф.Н. Ильясов ; под ред. В.Г. Андреевкова. — Ашхабад : Ылым (Наука), 1988. — 100 с.
6. Куликова, М.А. Условия труда и влияние их на качество жизни [Текст] / М.А. Куликова // Социально-экономические явления и процессы. — 2009. — № 2. — С. 75-78.
7. Леонидова, Г.В. Трудовой потенциал региона [Текст] : заключительный отчет о НИР / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева. — Вологда, 2009. — 117 с.
8. Монусова, Г.А. Удовлетворённость трудом: межстрановые сопоставления [Текст] / Г.А. Монусова // Мировая экономика и международные отношения. — 2008. — № 12. — С. 74-83.
9. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] / колл. авторов ; под ред. А.А. Шабуновой. — Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. — 184 с.
10. Путин, В.В. Выступление и ответы на вопросы на инвестиционном форуме «Россия зовёт!» [Электронный ресурс] : 2 октября 2013 года. — Режим доступа : <http://pda.kremlin.ru/news/19351>
11. Путин, В.В. Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 12.12.2013 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://kremlin.ru/transcripts/17118>
12. Расширенное заседание коллегии Минтруда России «Об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2012 году и задачах на 2013 год» от 12 апреля 2013 г. — Режим доступа: [www.gosmintrud.ru](http://www.gosmintrud.ru)
13. Римашевская, Н.М. Пути повышения качества трудового потенциала в современной России [Текст] / Н.М. Римашевская // Народонаселение. — 2011. — № 1. — С. 25-37.
14. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)
15. Санкова, Л.В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект [Текст] / Л.В. Санкова, Е.А. Павлова, А.С. Есипов // Каспийский регион: политика, экономика, культура. — 2012. — № 1. — С. 105-110.
16. Сомавиа, Х. Труд как средство борьбы с бедностью [Текст] / Х. Сомавиа // Человек и труд. — 2003. — № 7. — С. 16-17.
17. Состояние условий и охраны труда в Вологодской области [Электронный ресурс] : региональный обзор. — Режим доступа : [http://www.depzan.info/Regionaln\\_obzor.docx](http://www.depzan.info/Regionaln_obzor.docx)
18. Тихонова, Г.И. Производственный травматизм как проблема социально-трудовых отношений в России [Текст] / Г.И. Тихонова, А.Н. Чуранова, Т.Ю. Горчакова // Проблемы прогнозирования. — 2012. — № 3. — С. 103-117.
19. Удовлетворенность трудом и социальная удовлетворенность [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.center-yf.ru/data/stat/Udovletvorennost-trudom-i-socialnaya-udovletvorennost.php> (23.05.2014)
20. Харченко, К.В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений [Текст] / К.В. Харченко // Социологические исследования. — 2009. — № 7. — С. 32-38.
21. Чем выше зарплата, тем больше инноваций, считают в Росстате [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://rbcdaily.ru/economy/562949989588992> (26.05.2014)
22. Чубарова, Т.В. Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство [Текст] : монография / Т.В. Чубарова ; Рос. акад. наук, Ин-т экономики. — СПб. : Нестор-История, 2011. — 318 с.
23. Шабунова, А.А. Тенденции и перспективы демографического развития России и Вологодской области [Текст] / А.А. Шабунова, О.Н. Калачикова, М.А. Ласточкина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2012. — № 5. — С. 143-153.
24. Delhey, J. Life satisfaction in the enlarged Europe [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/108/en/1/ef03108en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/108/en/1/ef03108en.pdf)
25. Drobnič, S. Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe [Text] / S. Drobnič, B. Beham, P. Präg // Social Indicators Research An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement. — 2010. — V. 99. — Pp. 205-225.
26. Herzberg, F. One more time: how do you motivate employees? [Text] / F. Herzberg // Harvard business review. — 1987. — V. 65. — Pp. 109-120.

Leonidova G.V, Popov A.V.

## Labor satisfaction as an indicator of public administration efficiency (sociological analysis)

Galina Valentinovna Leonidova – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Head of the Laboratory for the Studies of Labor Potential Development Issues, Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia, galinaleonidova@mail.ru)

Andrei Vasil'evich Popov – Junior Research Associate, Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia, ai.popov@yahoo.com)

**Abstract.** Labor satisfaction is an indicator of social wellbeing of the working population. The study of subjective perceptions of labor is an important indicator of public administration efficiency.

The article contains the analysis of the population's satisfaction with labor, particularly, with one of its structural components – labor conditions. It reveals the high correlation of these indicators with the satisfaction with everyday life and labor productivity. It determines the degree of employees' satisfaction with working conditions in such areas as health and psychological atmosphere at the workplace, equipment capability and security. The study discloses employees' estimates in socio-demographic and territorial-dimensional aspects.

The research demonstrates the interrelation between satisfaction with working environment and implementation of labor potential. The analysis indicates the importance of regular sociological research into the issues of satisfaction with various aspects of labor activity.

The article indicates that for the country's development it is necessary to take into account the labor satisfaction factor (in the narrow sense – working conditions) while developing strategies and approaches for social-economic policy and defining the standards of social responsibility, primarily, of the state and employers.

**Key words:** labor conditions, injury, job satisfaction, labor productivity, labor potential, public administration efficiency, social policy.

### References:

1. Ankudinov A.B., Belyaeva M.N., Lebedev O.V. Udovletvorennost' rabotoi i ee determinanty: rezul'taty statisticheskogo modelirovaniya na panel'nykh dannykh [Satisfaction with Work and its Determinants: Results of Statistical Modelling on Panel Data]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2013, no.11, pp. 75-83.
2. Veselkova I.N. Zdorov'e i trudovoi potentsial naseleniya Rossii [Health and Labor Potential of the Population of Russia]. *Politika narodonaseleniya: nastoyashchee i budushchee : Chetvertye Valenteevskie chteniya : sb. dokladov / pod red. V.V. Elizarova, V.N. Arkhangel'skogo* [Population Policy: the Present and the Future: Fourth Valentei Readings: Collection of Reports]. Ed. by V.V. Elizarov, V.N. Arkhangel'skii. Moscow: MAKS Press, 2005. Pp. 154-159.
3. *Vysokoproizvoditel'nye rabochie mesta v regionakh Rossii: analiticheskaya zapiska* [High-Performance Workplaces in the Regions of Russia: Executive Summary]. Torgovo-promyshlennaya palata Rossiiskoi Federatsii; Reitingovoe agentstvo "Ekspert" [The Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation, Rating Agency "Expert"]. Moscow: TPP-Inform, 2013. 27 p.
4. Glaz'ev S.Yu., Lokosov V.V. Otsenka predel'no kriticheskikh znachenii pokazatelei sostoyaniya rossii-skogo obshchestva i ikh ispol'zovanie v upravlenii sotsial'no-ekonomicheskim razvitiem [Assessment of the Critical Values of Indicators of the Russian Society State and their Use in the Management of Socio-Economic Development]. *Vestnik RAN* [Herald of the Russian Academy of Sciences], 2012, no.7, pp. 587-604.
5. Il'yasov F.N. *Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svyaz' s proizvodstvennym povedeniem)* [Labor Satisfaction (Structure Analysis, Measurement, Connection with Production Behavior)]. Ed. by V.G. Andreenkov. Ashkhabad: Ylym (Nauka), 1988. 100 p.

6. Kulikova M. A. Usloviya truda i vliyanie ikh na kachestvo zhizni [Working Conditions and their Influence on Quality of Life]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy* [Socio-Economic Phenomena and Processes], 2009, no.2, pp. 75-78.
7. Leonidova G.V., Chekmareva E.A. *Trudovoi potentsial regiona: zaklyuchitel'nyi otchet o NIR* [Labor Potential of the Region: Final Research Report]. Vologda, 2009. 117 p.
8. Monusova G.A. Udovletvorennost' trdom: mezhranovye sopostavleniya [Labor Satisfaction: Inter-Country Comparisons]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya* [World Economy and International Relations], 2008, no. 12, pp. 74-83.
9. *Problemy effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya. Chelovecheskii kapital territorii: problemy formirovaniya i ispol'zovaniya* [Problems of Efficiency of State Management. Human Capital of the Territory: Problems of Formation and Use]. Ed. by A.A. Shabunova. Vologda: ISERT RAN, 2013. 184 p.
10. Putin V.V. *Vystuplenie i otvety na voprosy na investitsionnom forume "Rossiya zovet": 2 oktyabrya 2013 goda* [Speech and Answers to the Questions at the Investment Forum "Russia Is Calling": October 2, 2013]. Available at: <http://pda.kremlin.ru/news/19351>
11. Putin V.V. *Ezhegodnoe Poslanie Prezidenta Rossiiskoi Federatsii Federal'nomu Sobraniyu 12.12.2013* [Annual Address of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly, December 12, 2013]. Available at: <http://kremlin.ru/transcripts/17118>
12. *Rasshirennoe zasedanie kollegii Mintruda Rossii "Ob itogakh raboty Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity Rossiiskoi Federatsii v 2012 godu i zadachakh na 2013 god" ot 12 aprelya 2013 g.* [Enlarged Meeting of Collegium of the Ministry of Labor "On the Results of Work of the Ministry of labor and Social Protection of the Russian Federation in 2012 and Tasks for 2013 of April 12, 2013]. Available at: [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru)
13. Rimashevskaya N.M. Puti povysheniya kachestva trudovogo potentsiala v sovremennoi Rossii [Ways of Increasing the Quality of Labor Potential in Modern Russia]. *Narodonaselenie* [Population], 2011, no.1, pp. 25-37.
14. *Rynok truda, zanyatost' i zarabotnaya plata* [Labour Market, Employment and Wages]. Available at: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)
15. Sankova L.V., Pavlova E.A., Esipov A.S. Dostoinyi trud kak novoe izmerenie kachestva trudovoi zhizni: regional'nyi aspekt [Decent Labor as a New Dimension of the Quality of Working Life: Regional Aspect]. *Kaspiiskii region: politika, ekonomika, kul'tura* [The Caspian Region: Politics, Economics, Culture], 2012, no.1, pp. 105-110.
16. Somavia Kh. Trud kak sredstvo bor'by s bednost'yu [Labor as Means of Fighting Poverty]. *Chelovek i trud* [Man and Labor], 2003, no.7, pp. 16-17.
17. *Sostoyanie uslovii i okhrany truda v Vologodskoi oblasti: regional'nyi obzor* [State of Conditions and Labor Protection in the Vologda Oblast: Regional Overview]. Available at: [http://www.depzan.info/Regionaln\\_obzor.docx](http://www.depzan.info/Regionaln_obzor.docx)
18. Tikhonova G.I., Churanova A.N., Gorchakova T.Yu. Proizvodstvennyi travmatizm kak problema sotsial'no-trudovykh otnoshenii v Rossii [Work Accidents as a Problem of Socio-Labor Relations in Russia]. *Problemy prognozirovaniya* [Forecast Issues], 2012, no.3, pp. 103-117.
19. *Udovletvorennost' trdom i sotsial'naya udovletvorennost'* [Labor Satisfaction and Social Satisfaction]. Available at: <http://www.center-yf.ru/data/stat/Udovletvorennost-trdom-i-socialnaya-udovletvorennost.php> (23.05.2014)
20. Kharchenko K.V. Diagnostika udovletvorennosti trdom pri regulirovanii sotsial'no-trudovykh otnoshenii [Diagnostic of Labor Satisfaction while Regulating Socio-Labor Relations]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2009, no.7, pp. 32-38.
21. *Chem vyshe zarplata, tem bol'she innovatsii, schitayut v Rosstate* [According to the Rosstat, the Higher the Salary is, the more Innovation is]. Available at: <http://rbcdaily.ru/economy/562949989588992> (26.05.2014)
22. Chubarova T.V. *Sotsial'naya otvetstvennost' v rynochnoi ekonomike: rabotnik, biznes, gosudarstvo: monografiya* [Social Responsibility in the Market Economy: Employee, Business, State: Monograph]. Saint Petersburg: Nestor-Istoriya, 2011. 318 p.
23. Shabunova A.A., Kalachikova O.N., Lastochkina M.A. Tendentsii i perspektivy demograficheskogo razvitiya Rossii i Vologodskoi oblasti [Demographic Evolution Trends and Prospects in Russia and the Vologda Oblast]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2012, no.5, pp. 143-153.
24. Delhey J. *Life Satisfaction in the Enlarged Europe*. Available at: [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/108/en/1/ef03108en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/108/en/1/ef03108en.pdf)
25. Drobnič S., Beham B., Präg P. Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. Social Indicators Research. *An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 2010, vol. 99, pp. 205-225.
26. Herzberg F. One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 1987, vol. 65, pp. 109-120.