

УДК 331.101.32

## ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В СССР И ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ

**Хагур Фатима Рашидовна,**

*кандидат социологических наук,*

*доцент кафедры управления и сервиса*

*Филиал Майкопского государственного*

*технологического университета в п. Яблоновском,*

*385140, Республика Адыгея, Тахтамукайский район,*

*п. Яблоновский, ул. Связи, 11;*

*e-mail: hagur@inbox.ru*

Актуальность проблемы, исследуемой в статье, связана с тем, что для ее полного понимания необходимо обратиться к ранее проведенным исследованиям. Несмотря на то что историческое первенство в изучении проблемы удовлетворенности трудом и факторов, определяющих её уровень, принадлежит западным ученым, отечественными учеными было проведено немало исследований в данной области. Объектом исследования является проблема удовлетворенности трудом. Предметом исследования являются научные исследования советских российских ученых в области трудовых отношений, мотивации труда и удовлетворенности трудом. Цель исследования — изучение проблемы удовлетворенности трудом российскими учеными. Для достижения ее рассмотрены особенности исследований советских и российских ученых в области трудовых отношений, их специфика.

*Ключевые слова:* удовлетворенность трудом; мотивы трудовой деятельности; мотивация труда; трудовые ценности.

Проблема удовлетворенности трудом давно привлекает внимание многих зарубежных и отечественных ученых. Следует подчеркнуть, что историческое первенство в изучении проблемы удовлетворенности трудом и факторов, определяющих её уровень, принадлежит западным социологам. Первыми столкнувшись с проблемой, актуальность которой особенно высока в обществах с развитой рыночной экономикой, они заложили основы её дальнейшего изучения.

И хотя отечественные ученые приступили к исследованию проблем удовлетворенности трудом относительно недавно, ими были получены важные результаты: в частности, раскрыта структура и иерархия мотивов трудовой деятельности работников предприятий промышленности, сельского хозяйства и др. К сожалению, уровень этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают современным требованиям. Это объясняется многими причинами, в том числе недостаточной методологической и методической разработкой проблемы и, в частности, не выявлен механизм формирования удовлетворенности трудом и влияния этой удовлетворенности на трудовую деятельность. К середине 60-х гг. назрела ост-

рая потребность в разработке научной концепции, объясняющей это явление.

Проблемами оплаты труда активно занимались в 1920-е гг. советские ученые А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский, П.А. Попов и др. Что касается практики, то следует особое внимание обратить на результаты, связанные со стахановским движением. Мало кто знает, что А. Стаханов, перевыполнивший норму по вырубке угля, заработал в ту ночную смену 200 руб. вместо обычных 23–30 руб. Сколько заработал, столько и получил. Это было конкретной реализацией социалистического принципа «каждому — по труду». Кстати, этот принцип высокой материальной заинтересованности был характерен для первых лет стахановского движения, а потом заменен и вытеснен различными формами ложно интерпретируемого морального поощрения [17].

Первыми из отечественных социологов, предложивших свою концепцию, были В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов. В известной книге «Человек и его работа» и ряде статей они изложили свои взгляды на сущность удовлетворенности трудом, характер связей этого понятия с другими социологическими категориями, выделили и структу-

рировали факторы, определяющие удовлетворенность трудом, применили математические методы, позволяющие дать количественную оценку ее уровню [12]. Авторы показали, что уровень удовлетворенности трудом молодых рабочих СССР зависит прежде всего от его содержательности. Важное значение рабочие СССР, особенно молодые, придают возможности развивать свои способности в процессе труда. Эту сторону труда ставят на первое место большинство молодых людей, выбирающих жизненный путь. Оно занимает одно из первых мест среди наиболее значимых факторов, определяющих удовлетворенность трудом работающих [8].

Еще в 60-е гг. Н.М. Блинов и Р.И. Косолапов попытались измерить фактическую продолжительность времени «радостного труда» у разных социальных групп. Молодым рабочим трех станкостроительных заводов предлагалось ответить на три вопроса: «После которого часа работы, как правило, наступает утомление?», «Сколько часов в течение рабочего дня (в среднем) Вы работаете без напряжения?», «Сколько часов в рабочем дне труд доставляет Вам удовольствие?» Результаты исследований, проведенных Н.М. Блиновым и Р.И. Косолаповым в 1976–1978 гг., бесспорно, интересны прежде всего потому, что они были ориентированы на специальное изучение проблемы удовлетворения потребностей как содержательной характеристики образа жизни в сфере труда» [4, с. 78]. Эти исследования охватили такие разные социальные группы, как промышленные и сельскохозяйственные рабочие, научные и инженерно-технические работники, служащие, и в этом смысле они не имели аналогов в истории социологии. Правда, вызывает возражение и определение «радостный труд», как труд, который «не напряжен» и «не утомляет». А наделение альтернативного ему труда отрицательным смыслом, противопоставление его труду «с радостью» несостоятельны. Ведь в народе говорят о радостном физическом труде, как труде напряженном, труде «до пота». С другой стороны, не всегда труд, который «не напряжен» и «не утомляет», доставляет радость [4].

Трагедией советской экономики стало игнорирование материальной заинтересованности работника, хотя все думающие и заботящиеся о будущем хозяйственные руководители и ученые неоднократно ставили этот вопрос и даже пытались его решать. Достаточно напомнить щекинский эксперимент, начатый в середине 1960-х гг. в научно-производственном объединении «Азот», который продолжался 17 лет (!). Этот эксперимент, базирующийся на принципе совмещения

рабочих мест и на более высокой оплате труда, дал существенный рост производительности труда и эффективности производства, но был бесславно провален в силу косности системы, бюрократизма чиновников и отсутствия нормальной реакции на необходимость нововведений [10]. Такую же участь ждал и эксперимент И.Н. Худенко в конце 1960-х – начале 1970-х гг., когда стараниями его организатора был достигнут впечатляющий результат в сельскохозяйственном производстве благодаря высокой материальной заинтересованности работников, что позволило существенно снизить себестоимость зерна. Однако обвиненный в стяжательстве и хищении государственных средств Худенко был снят с работы, осужден и закончил свою жизнь в тюрьме [13].

А.А. Зворыкин попытался объяснить отношение к труду рабочих разных отраслей их физиологическими и психологическими особенностями. Выделив 12 психологических типов личности (эмоционально-интуитивный и т.д.), он доказывал, что удовлетворенность трудом работников той или иной отрасли зависит прежде всего от их психофизиологических особенностей, от того, насколько последние соответствуют требованиям именно данной отрасли [5, с. 13].

Кризис в исследованиях удовлетворенности трудом и отношения к труду свидетельствовал о необходимости поисков связи удовлетворенности с условиями труда и жизни (производственными и внепроизводственными факторами) трудящихся. И.М. Попова, обследуя одесские предприятия, попыталась определить степень и характер связи между удовлетворенностью трудом и фактическим поведением работников в сфере трудовой деятельности и на основе этого выяснить некоторые практические возможности использования информации об удовлетворенности трудом работников в практике управления.

Удовлетворенность трудом сопоставлялась с текучестью и обобщенной оценкой таких показателей: трудовая дисциплина, выполнение норм (заданий), качество работы; опытность, участие в рационализаторстве и изобретательстве, размещенных на шкале «качество работника». Для работников, попадающих в различные позиции шкалы, их пять: в континууме от «лучших» (1) работников к «худшим» (5), вычислялись индексы удовлетворенности работой [14]. Условия труда в обследовании одесских предприятий фиксировались лишь в таких объективных показателях, как размер заработной платы и содержание труда. Были выделены девять социально-профессиональных групп — от руководителей высшего звена (1) до

работников физического неквалифицированного труда (9). Санитарно-гигиенические условия, организация труда и другие показатели рассматривались в качестве фактора удовлетворенности трудом лишь через оценку этих элементов респондентами. В качестве внепроизводственных условий в эмпирическом исследовании фиксировались показатели: жилищно-бытовые условия, семейное положение, среднедушевой доход, местожительство [20].

Это уже более подробный перечень объективных факторов удовлетворенности трудом и отношения к труду, чем у А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова, но и нем недостает полноты. Даже самый тщательный анализ связи удовлетворенности трудом с уровнем фактической заработной платы будет носить общий характер, если не включает в себя продолжительность и интенсивность затраченного труда, его тяжесть и другие условия, при которых он совершается. Надо знать объективные характеристики степени удовлетворения бытовых и социально-культурных потребностей работников обществом, отраслью, предприятием, т.е. общественные условия внепроизводственной деятельности. Отсутствие этих данных в исследовании как в числе объективных, так и среди вопросов, выясняющих структуру мотивов и частных фактов удовлетворенности трудом, может привести к ошибочным выводам, в том числе к неверной трактовке удовлетворенности трудом, её связей с условиями и поведением. Сложный математический аппарат, привлекаемый для расчета таких связей, может лишь запутать, а не выявить истину. Вывод И.М. Поповой о том, что вербально выраженная удовлетворенности трудом работой «не может выступать как социальный показатель» [14, с. 90], ещё резче подчеркивает кризис в исследовании проблемы удовлетворенности трудом как с позиций общепсихологической теории, так и социальной психологии. Социологический подход требовал рассмотрения удовлетворенности трудом прежде всего как социально-экономической категории.

В принципе все отечественные социологи, исходя из марксистских позиций, признавали определяющее влияние социально-экономической природы и общественного разделения труда, социальной структуры, а также политической надстройки общества на отношение к труду и удовлетворенность им. Но большинство из них рассматривали эти общие социальные условия сквозь призму индивидуального сознания или в лучшем случае, как авторы книги «Человек и его работа», через специфические факторы, действу-

ющие на предприятии [19], а не формулирующие требования социальных групп.

Правда, В.А. Ядов в статье, посвященной итогам повторного исследования молодых рабочих (1976), уточнил свое отношение к методике, изложенной в книге «Человек и его работа», стремясь теснее связать её с социальными факторами. «Пытаясь согласовать разнообразие концепции “аттитюдов” (социальных установок), ценностных ориентаций и другие диспозиционные схемы анализа мотиваций, — пишет он, — мы пришли к выводу, что следует вывить их иерархическую структуру и с точки зрения обусловленности этих диспозиционных образований личности, и с точки зрения различия в регулятивных функциях диспозиций разного уровня» [19, с. 45]. Однако и это дополнение не меняет того положения, что группа объективных факторов расценивается опять же как «преломление» в индивидуальном и групповом сознании. У исследователей, придерживающихся этой концепции в объяснения природы и содержания удовлетворенности трудом, преобладает подход к ее исследованию со стороны объективных показателей условий труда и жизни работников.

Известно, что степень приспособления работника к требованиям производства во многом зависит от уровня его образования — как общего, так и специального. Высокий уровень образования помогает быстрее освоить новую профессию, облегчает переход от простого труда к сложному, способствует сближению физического и умственного труда.

В последние годы в стране усиливалась работа по профессиональной ориентации. Основное ее назначение — ознакомить молодежь с характером и условиями труда работников различных профессий и с потребностями народного хозяйства в тех или иных специалистах.

Социальные различия проявляются лишь при сравнении структуры мотивов. По данным социологического исследования, проведенного А.Г. Харчевым и С.И. Голодом в 70-х гг. XX в. на четырех промышленных предприятиях Ленинграда, 53,5 % работников, имеющих низкую и среднюю квалификацию, связывали свое стремление работать с необходимостью дополнительного заработка для семьи, 21,5 % — с желанием быть в коллективе, 13,6 % — со стремлением участвовать в общественном труде и 11,4 % — с желанием быть материально независимыми от мужа.

С ростом общественного производства и национального богатства страны проявилась тенденция более полного удовлетворения материальных потребностей населения. Это определяло

«возвышение» духовных потребностей, среди которых все большую настоятельность приобретает потребность в труде и в хороших человеческих отношениях, рождающихся в процессе коллективной трудовой деятельности. Это подтверждалось анализом степени удовлетворенности работников своим трудом. Проведенные в 70-е гг. исследования показали, что подавляющее большинство опрошенных удовлетворено работой. Удовлетворение им приносит возможность улучшить материальное положение семьи, осознание того, что они вносят свой вклад в общественное производство. Немалое значение имеют также отношения между людьми во время работы. Характерно, что все опрошенные, независимо от их удовлетворенности своей профессией и местом работы, отметили, что работающая женщина имеет более широкий кругозор, чем неработающая, что женщина, владеющая специальностью, должна обязательно работать, чтобы не утратить навыки и квалификацию. Больше всего неудовлетворенных было среди работников, занятых ручным, неквалифицированным трудом. И это естественно [11, 16].

Существовавшая в СССР система стимулирования трудовой активности в значительной мере оказалась малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда. Несмотря на богатейшие природные ресурсы и огромные капиталовложения в основные фонды, экономика страны оказалась в тяжелом положении.

На наш взгляд, наряду с другими причинами это было обусловлено тем, что в основе системы стимулирования лежал тезис о выгоде дешевого труда. Сверхвложения в индустриализацию народного хозяйства осуществлялись за счет минимизации оплаты труда. В результате основная масса работников государственного сектора промышленности не удовлетворяла свои потребности в необходимом объеме, а часть их делала это за счет нетрудовых доходов.

В 70-х – начале 80-х гг. наша экономика столкнулась с таким острым и тревожным противоречием, как растущее отчуждение труда, которое выражается в том, что продукты деятельности человека, возникающие при этом отношении становятся чуждыми ему, независимыми от него и господствующими над ним. В эти годы в развитии страны (наряду с достижениями и бесспорными успехами) появились неблагоприятные тенденции, почти не осваивались интенсивные способы экономического роста, не были выработаны механизмы противостояния теневой экономике. В эти годы в стране был осуществлен ряд мер и экспериментов, направленных на побуждение человека к более

производительному труду, на стремление отдавать свои силы и знания общему делу. К сожалению, лишь немногие партийные организации старались не прекращать поиск, выжить и устоять под напором устаревших инструкций. Последствия игнорирования объективных потребностей не заставили себя долго ждать: в 70-е гг. неуклонно шел процесс ослабления материальных и моральных стимулов, это свидетельствовало о грозном предкризисном явлении — растущем отчуждении труда, что проявилось, в частности, в росте числа так или иначе уклонившихся от позитивных или негативных оценок работы: с 1962 по 1976 г., по данным В.А. Ядова, — с 3 до 30 % [9].

Исследования советских социологов в 80-х гг. выявили, казалось бы, парадоксальный факт: по сравнению с 60–70 гг. на многих предприятиях увеличилось количество работников, не удовлетворенных условиями труда. Почему? Ведь был проведен большой объем работы по реконструкции, улучшению общих условий производственной деятельности. Как показывает анализ, противоречие вполне объяснимо: выросли требования людей. Анализ ситуации позволяет сделать вывод, что осознание человеком производственной жизни, её проблем и противоречий во все большей мере приобретало характер решающей силы в определении направленности поведения. Люди все большее значение придавали тому, что происходило в непосредственно окружающей их среде. Это предъявляло и соответствующие требования к управлению трудовыми ресурсами. «Мы должны осознать, — говорилось на июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, — что время, когда управление сводилось к приказаниям, запрещениям, призывам, ушло в прошлое. Теперь уже всем ясно, что такими методами работать больше нельзя. Они просто неэффективны. Создать мощную систему мотивов и стимулов, побуждающую всех работников полностью раскрывать свои способности, плодотворно трудиться, наиболее эффективно использовать производственные ресурсы, — таково веление времени» [9].

Анализ показывает, что к 1988 г. система материального стимулирования во многом перестала отвечать требованиям НТП. Стимулирование труда уже давно слабо зависело от его конечных результатов, из всей суммы денежных средств, расходуемых на оплату труда, лишь 30 % непосредственно были связаны с действительными его результатами.

Идеология советского общества была трудодцентристской, труд в ней имел своего рода священный, сакральный смысл. В нормативных

текстах декларировалась «всеобщность труда» в СССР, т.е. обязательность трудовой деятельности для каждого трудоспособного члена общества, недопустимость неучастия в труде и извлечения «нетрудовых доходов» [9, с. 118].

Если обобщить накопленный в советский период опыт исследований проблемы удовлетворенности трудом, стимулирования труда и выявления скрытых резервов производительности труда, то он в самом общем виде прошел несколько этапов [18].

*На первом этапе* (в 20-е гг.) обращалось внимание на то, чтобы дать возможность человеку заработать, получить большее вознаграждение за возможно больший сделанный объем работы.

*На втором этапе* начиная с 30-х гг. XX в., в основе стимулирования все больше индивидуальные потребности работника и, соответственно, ориентация на их удовлетворение. Такой подход позволил более гибко учитывать конкретную ситуацию и более наглядно и предметно реагировать на желания и интересы людей.

С 1960-х гг. все сильнее стал заявлять о себе фактор социальных потребностей (третий этап), когда материальное вознаграждение ориентировалось не только на потребности работника, но и его семьи, не только на удовлетворение текущих или ближайших целей, но и на долгосрочную перспективу.

Между тем, социально-экономический уклад российского общества претерпевал фундаментальные изменения. И в этой связи закономерно усиливался интерес к тому, как люди относятся к своему труду. Соответствующие социологические исследования имели определенную научно-теоретическую основу. Конкретные социологические исследования касались не только отдельного рабочего места, но и всей системы управления. То есть предметом исследования становились производственные отношения: условия и стимулы производственной деятельности, организация производства, экономика и технология труда, взаимоотношения членов различных социальных групп на предприятии, трудовая адаптация, сплоченность трудового коллектива, природа трудовых конфликтов, возможность их мирного урегулирования и т.д.

В период нормальной занятости населения на первое место в формировании удовлетворенности выходят взаимоотношения между рабочими и администрацией и между самими рабочими. В нашей стране, до начала 90-х годов, ведущая роль этих факторов в мотивации труда у разных субъектов была разная, причем в ходе профессионализации

значимость их менялась. Этот «дрейф» мотиваторов (мотивов), по выражению В.Д. Шадрикова, был отчетливо выявлен его учеником Т.Л. Бадоевым. Последним были опрошены учащиеся ПТУ и рабочие со стажем от 1 до 15 и более лет о значимости для них ряда производственных факторов: организации труда, возможности творчества в процессе деятельности, санитарно-гигиенических условий, размера заработной платы, возможности повышения квалификации, престижности профессии и других. С ростом профессионализации уменьшалась значимость такого фактора, как возможность повышения квалификации, а также фактора значимости работы. Вследствие этого не было выявлено достоверной корреляции между важностью всех изученных факторов для учащихся и рабочих [3].

Исследования удовлетворенности трудом персонала были весьма востребованными. Так, изучению данных процессов было посвящено исследование «Профессиональная культура управленческих кадров», проведенное лабораторией социологических исследований БелИПК. Объектом исследования явились управленческие работники среднего звена (директора районных и городских Домов культуры), а предметом исследования — профессиональная культура управленческих кадров. Целью исследования было изучение основных характеристик и уровня развития профессиональной культуры управленческих кадров, а также разработка комплекса мероприятий по ее совершенствованию [7]. Опрашиваемым специалистам — директорам РДК и ГДК был предложен список из 15 профессиональных функций, тех, которые являются неотъемлемой частью работы руководителя и которые таковыми не являются, однако они постоянно присутствуют в рамках существующей деятельности и, как правило, выполняются руководителями.

Исходя из ответов руководителей, многое в профессиональной деятельности в творческом плане их удовлетворяет и радует, что нельзя сказать о материальных условиях труда руководителей РДК и ГДК: 73 % опрошенных однозначно заявили, что они не удовлетворены и только 3,8 % полностью согласны с оплатой труда, а 96,7 % отметили, что их рабочий день не нормирован, должностная инструкция четко не очерчивает круг их служебных обязанностей (64,3 %) и они не имеют нужного количества свободного времени для самообразования и для семьи. Лишь 30 % из числа опрошенных согласились с утверждением «у меня хорошие условия труда» и только 13,3 % от-

ветили, что их работа «открывает широкие возможности для достижения успеха в жизни» [7].

В постсоветской России, с развитием рыночных механизмов, все большее значение приобретали активная позиция индивида и экономическая целесообразность его деятельности. Согласно исследованиям А.А. Сарно (1999), труд считали одной из высших для себя ценностей только 18 % россиян. При этом подавляющее большинство относилось к труду как к жизненной необходимости. Из них одна группа «считает труд интересным, но не затмеваящим остальное», другая — коэффициент трудовых усилий ставит в прямо пропорциональную зависимость от оплаты, третья — не скрывает, что труд для них обременителен. Количественный показатель первой группы снизился более чем в два раза — с 54 % в 1989 г. до 23 % в 1999 г; вторая группа, напротив, значительно выросла за то же время с 25 % до 45 %; наконец, третья группа также обнаружила устойчивую тенденцию к росту — 6 % в 1993 г. и 15 % в 1999 г. [15].

Более детальный анализ трудовых ценностей проведен в исследовании В.С. Магун (1998). Автором ставились две основные задачи: выяснить «общее отношение людей к работе в сравнении с другими сферами жизнедеятельности», а также значимость для людей разных аспектов их трудовой деятельности. На основании полученных результатов был сделан следующий вывод: «Своеобразие России состоит в том, что разрыв между субъективной важностью семьи и работы здесь очень заметен и является одним из самых значительных в мире; массовое постсоветское сознание придает труду более низкий статус, чем это имеет место в других странах мира» [9].

В последние годы написан ряд интересных диссертаций [см., например: 1, 2, 6], которые посвящены исследованию проблемы удовлетворенности трудом. Особенностью исследований, посвященных проблеме удовлетворенности трудом в последнее время, является то, что анализируются социально-экономические, социально-психологические, демографические и иные факторы, влияющие на уровень удовлетворенности труда в условиях рыночных отношений. Намечаются пути и средства использования удовлетворенности трудом различных социальных групп трудящихся в практике управления современным предприятием, вводится в научный оборот эмпирический материал по результатам социологических исследований [2]. Другие исследования свидетельствуют о том, что трудовые ценности и трудовое поведение — это компоненты трудовой культуры, через которые создаются определенные

образцы поведения, что, в свою очередь, влияет на процесс социализации и инкультурации личности. Благодаря этим компонентам трудовой культуры в сфере духовного потенциала формируются хозяйственные, политические, социальные и другие отношения [1]. Такие типологические особенности личности, как коммуникабельность и ориентация на общение как средство достижения профессиональных целей чаще будут свойственны сотрудникам, удовлетворенным своим трудом вне зависимости от типа организационной культуры, в которой они работают. Сотрудники, удовлетворенные своим трудом в контексте одной и той же организационной культуры, обладают некоторыми сходными личностно-типологическими особенностями [6].

Спецификой современных исследований является и то, что указываются различия психологического и социального содержания удовлетворенности трудом. Поэтому авторы исследований предлагают соотнести соответствующие психологические состояния, своего рода баланс чувств и эмоций, выраженных на шкале «удовлетворенность — неудовлетворенность», с реальным содержанием этих чувств и с их объективными основаниями (содержанием труда, уровнем его обобществления, заключающимся, в частности, в его приближении к наиболее высоким стандартам производительности, эффективности, качества), но и выяснить мотивационную структуру деятельности [2, 6]. Проблема удовлетворенности трудом в настоящее время продолжает широко изучаться в работах психологов, социологов, философов и экономистов.

### Список литературы

1. *Абреч С.И.* Трудовая культура как фактор формирования духовного потенциала современной российской молодежи: дис. ... канд. филос. наук. Краснодар, 2010. 27 с.
2. *Ачмиз Ф.Р.* Удовлетворенность трудом как один из основных результатов эффективности социального управления в условиях рыночных отношений (На примере Республики Адыгея). дис. ... канд. социол. наук. Майкоп, 2006. 188 с.
3. *Бадоев Т.Л.* Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль: ЯрГУ, 1988, 24 с.
4. *Блинов Н.М.* Трудовая деятельность как основа социалистического образа жизни. М., 1979. 143 с.
5. *Зворыкин А.А.* Личность как единство генотипических, психофизиологических, социальных сторон человека среды и методы её изучения // Проблемы личности: материалы симпозиума. М., 1970. Т. 2. С. 5–23.

6. Козина И.А. Организационно-культурные факторы удовлетворенности трудом: дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 165 с.
7. Кочергина А.И. Профессиональная культура управленческих кадров // Вестник БелГИПК. 1996.
8. Кревневич В.В. Автоматизация и удовлетворенность трудом. М.: Мысль, 1987. 213 с.
9. Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4. С. 113–144.
10. Моин Э. Щекинский эксперимент. М.: Наука, 1983. 421 с.
11. Новикова Э.С., Языкова В.С., Янкова З.Л. Женщина. Труд. Семья (социологический очерк). URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/45851.html> (дата обращения: 08.10.2014).
12. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М.: Наука, 1993. 112 с.
13. Проблемы социального регулирования на промышленных предприятиях. Киев, 1973. 156 с.
14. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. Киев, 1976. 122 с.
15. Сарно А.А. Типы трудовой мотивации, их динамика // Социологические исследования. 1999. № 5. С. 44–45.
16. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда: Актуальные вопросы социологии труда. М.: Политиздат, 1989. 287 с.
17. Тощенко Ж.Т. Социология: Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт-М., 2001. 527 с.
18. Хагур Ф.Р. Труд и его социальные аспекты в контексте научного знания // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Вып. 4(16) 2013. С. 177–183.
19. Ядов В.А., Здравомыслов А.Г. Человек и его работа: социологическое исследование. М., 1967. 392 с.
20. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М., 1982. С. 118–129.
3. Badoev T.L. *Diagnostika struktury motivov trudovoj deyatel'nosti: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk* [Diagnostics of motives of employment structure: author's abstract for procuring of degree of candidate of psychological sciences]. Yaroslavl, Yaroslavl State University, 1988, 24 p. (In Russian).
4. Blinov N.M. *Trudovaya deyatel'nost' kak osnova sotsialisticheskogo obraza zhizni* [Labor activity as basics of socialist way of life]. Moscow, 1979, 143 p. (In Russian).
5. Zvorykin A.A. [Personality as unity of genotypical, psychophysiological, social sides of a human's field and methods of its study]. *Problemy lichnosti: materialy simposiuma* [Problems of personality: Proceedings of symposium]. Moscow, 1970, vol. 2, pp. 5–23. (In Russian).
6. Kozina I.A. *Organizatsionno-kul'turnye faktory udovletvorennosti trudom: dis. ... kand. psihol. nauk* [Organizational and culture factors of job satisfaction: Dissertation for procuring of degree of candidate of psychological sciences]. Moscow, 2010, 165 p. (In Russian).
7. Kochergina A.I. [Professional culture of senior executives]. *Vestnik BelGIPK* [Belorussian State Institute of Culture Problems Herald]. 1996. (In Russian).
8. Krevnevich V.V. *Avtomatizatsiya i udovletvorennost' trudom* [Autoatization and job satisfaction]. Moscow, Mysl' Publ., 1987, 213 p. (In Russian).
9. Magun V.S. [Russian labor values: ideology and mass consciousness]. *Mir Rossii* [World of Russia]. 1998, no 4, pp. 113–144. (In Russian).
10. Moин E. *Schekinskij eksperiment* [Schekin's experiment]. Moscow, Nauka Publ., 1983, 421 p. (In Russian).
11. Novikova E.S., Yazykova V.S., Yankova Z.L. *Zhenschina. Trud. Sem'ya (sotsiologicheskij ocherk)* [Woman. Labour. Family (sociological sketch)]. Available at: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/45851.html> (accessed 08.09.2014). (In Russian).
12. Patrushev V.D., Kalmakan N.A. *Udovletvorennost' trudom: sotsial'no-ekonomicheskie aspekty* [Job satisfaction: social and economic aspects]. Moscow, Nauka Publ., 1993, 112 p. (In Russian).
13. *Problemy sotsial'nogo regulirovaniya na proyshlennykh predpriyatiyah* [Problems of social regulation on industrial enterprises]. Kiev, 1973, 156 p. (In Russian).
14. Popova I.M. *Stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti*

Получено 01.02.2015

## References

1. Abrech S.I. *Trudovaya kul'tura kak faktor formirovaniya duhovnogo potentsiala sovremennoj rossijskoj molodezhi: dis. ... kand. filos. nauk* [Working culture as a factor of forming spiritual potential of the Russian youth: dissertation for procuring of degree of candidate of philosophical sciences]. Krasnodar University of Ministry of Internal Affairs of Russia, Maikop, 2010, 27 p. (In Russian).
2. Achmiz F.R. *Udovletvorennost' trudom kak odin iz osnovnykh rezul'tatov effektivnosti sotsial'nogo upravleniya v usloviyah rynochnoj ekonomiki (by example of Republic of Adygea): dis. ... kand. sotsiol. nauk* [Job satisfaction as one of the main results of social management effectiveness under the conditions of market economy: dissertation for procuring of degree of candidate of sociological sciences]. Maikop, 2006, 188 p. (In Russian).

- kak sposob upravleniya* [Labor activity stimulation as means of management]. Kiev, 1976, 122 p. (In Russian).
15. Sarno A.A. [Types of labor motivation, its dynamics]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. 1999, no 5, pp. 44–45. (In Russian).
  16. Toschenko Zh.T. *Sotsial'nye rezervy truda: Aktual'nye voprosy sotsiologii truda* [Social reserves of labor: Timely issues of labor sociology]. Moscow, Politizdat Publ., 1989, 287 p., p. 12. (In Russian).
  17. Toschenko Zh.T. *Sotsiologiya: Obschij kurs. 2e izd., dop.i pererab.* [Sociology: General course. 2nd edition, enlarged and revised]. Moscow, Yurajt-M Publ., 2001, 527 p. (In Russian).
  18. Hagur F.R. [Labor and its social aspects in the con-  
text of scientific knowledge]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sotsiologiya* [Perm University Bulletin. Series “Philosophy. Psychology. Sociology”]. 2013, no 4 (16), pp. 177–183. (In Russian).
  19. Yadov V.A., Zdravomyslov A.G. *Chelovek i ego rabota: Sotsiologicheskoe issledovanie* [A man and its work: Sociological research]. Moscow, 1967, 392 p. (In Russian).
  20. Yadov V.A. [Labor motivation: problems and ways of researches' development]. *Sovetskaya sotsiologiya* [Soviet sociology]. Moscow, 1982, pp. 118–129. (In Russian).
- The date of the manuscript receipt 01.02.2015*
- 

## STUDIES OF A PROBLEM OF JOB SATISFACTION IN THE USSR AND POST-SOVIET RUSSIA

***Fatima R. Hagur***

*Branch of Maykop State Technological University in the item Yablonovsky;  
11, Svyazy str., Yablonovsky, Republic Of Adygeya, 385140, Russia*

The relevance of the problem explored in the article stems from the fact that full understanding of the problem of job satisfaction needs referring to the previous studies. Despite the fact that the historical preeminence in the study of job satisfaction and factors determining its level belongs to the Western scientists, our domestic scientists have conducted a lot of research in this area. The object of the research is the problem of job satisfaction. The study is scientific research of Russian scientists in the field of labor relations, motivation and job satisfaction. The aim of the research is to study the problems of job satisfaction by Soviet and Russian scientists. To achieve this goal it is necessary to solve the following tasks: to consider the peculiarities of the research of Soviet and Russian scientists in the field of labor relations; to identify the specifics of the research data.

*Key words:* job satisfaction; motives of employment; labor motivation; labor values.

### **Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:**

*Хагур Ф.Р. Исследования проблемы удовлетворенности трудом в СССР и постсоветской России // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2015. Вып. 1(21). С. 102–109.*

### **Please cite this article in English as:**

*Hagur F.R. Studies of a problem of job satisfaction in the USSR and post-Soviet Russia // Perm University Bulletin. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2015. Iss. 1(21). P. 102–109.*