

## 1.6. ОТ ЧЕГО ЗАВИСИТ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В РЕГИОНАХ РОССИИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Наринян Н.Е. - научный сотрудник ЦЭМИ РАН, Москва

*В работе производится экономико-статистический анализ результатов опроса общественно-го мнения по удовлетворённости работой в домашних хозяйствах по регионам России. Выявлен и проанализирован процент удовлетворённых своим трудом по каждому субъекту Российской Федерации. Построена корреляционная матрица основных факторов удовлетворённости трудом. Определены наиболее тесно связанные между собой факторы удовлетворённости работой. Отмечена важность и, вместе с тем, плачевная минимальность в настоящем такого фактора удовлетворённости трудом, как заработная плата. Представлен чёткий наглядный алгоритм экономико-статистического исследования социологических результатов. Эпоха цифровизации невозможна без технических и институциональных промахов.*

### Введение

В эпоху цифровизации возросла актуальность изучения общественного мнения по удовлетворённости работой. Недавно в СМИ публично были озвучены недостатки статистического анализа уровня заработной платы работающих – немаловажного фактора удовлетворённости трудом [Коммерсант, 2021 и др.]. Уже принято решение о том, что на основе отчётных статистических форм целесообразно определять средний медианный уровень зарплаты вместо обычного классического среднего. Сегодня имеет место слишком большой размах – разность между максимальной и минимальной величиной – уровня оплаты труда, поэтому среднее не способно передать точную картину распределения этого показателя.

Ещё академик Д.С. Львов поднимал в своих работах и выступлениях вопрос о весьма неравномерном процентном распределении уровня и темпов прироста заработной платы [Львов, 2006]. «В результате так называемых рыночных реформ в России образовалась двухслойная экономика. Одна экономика представляет как бы поверхностный слой, другая отражает действительное внутреннее содержание. Они удивительным образом не похожи друг на друга, проецируя на реальную жизнь два столь различных экономических образа России. *Первый образ* – это богатая Россия, успешно продвигающаяся по пути выстраивания капиталистического общества благоденствия. *Второй образ* – бедная Россия со множеством жгучих социальных и экономических проблем» [Львов, 2003, 2006].

Получается, что у незначительного числа работающих заработная плата достаточно высокая и при этом регулярно растёт. А у большинства населения по всей территории России оплата труда оставляет желать лучшего и не увеличивается ни на рубль десятилетиями, а то и уменьшается вследствие пресловутой «оптимизации». Данная проблема достаточно давно остаётся нерешённой. В этой связи целью изучения общественного мнения по удовлетворённости работой является определение реального положения дел. При сопоставлении статистических показателей из официальной отчётности с результатами опроса работающих есть шансы получить более точную картину дел в государстве.

На самом деле Росстатом была поставлена одна из задач исследования статистической информации об удовлетворённости работой – определение фактических условий и вектора усовершенствования стимулирования производительности и качества труда как триггера системного развития человеческого потенциала, способствующего предотвращению социально-экономических кризисов в государстве.

В настоящей работе производится анализ данных только об удовлетворённости работой по структурным составляющим. Тестируются нефинансовые факторы удовлетворённости граждан своим трудом. Это всего лишь один раздел из всего гигантского объёма социологической информации, собранной и обработанной Росстатом. Всё это было бы невозможно осуществить без соответственного технического и компьютерного оснащения, присущего эпохе цифровизации. По существу, это колоссальный информационный результат, созданный при синергетическом взаимодействии людей и современных электронных средств.

Невозможно не сообщить, что экономико-статистический анализ и интерпретация результатов социологических опросов по регионам России осуществлялся на основе материалов исследований Росстата «Комплексное наблюдение условий жизни населения», организованных в 2014, 2016, 2018гг., проведённых согласно Постановлению Правительства РФ от 27 ноября 2010 г. N 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения» [Росстат, 2014, 2016, 2018].

Социологические опросы об удовлетворённости работой проводились выборочным методом во всех субъектах РФ с охватом 60 тыс. домохозяйств в 2014, 2016 и 2018гг. Выборка осуществлялась на основе случайного отбора. При этом отбор производился отдельно из городского, и из сельского населения. В качестве единицы отбора рассматривалось жилое помещение с постоянно проживающими людьми; дом, квартира, комната в коммунальной квартире или общежитии. Единицами наблюдения являлись домохозяйство и члены домохозяйства. Выборка строилась на основе территориальной базы данных переписи населения 2010 года [Росстат, 2014, 2016, 2018].

Итоги выборочного наблюдения распространялись на всё население и на все домохозяйства, с применением коэффициентов веса, которые обратно пропорциональны вероятности отбора. Генеральной совокупностью являлись домохозяйства и население на всей территории РФ [Росстат, 2018].

Особенностью статистических данных рассматриваемых соцопросов является то, что единицей измерения совокупности, наряду с опрашиваемым лицом, является домохозяйство. Как правило, отдельный интервьюируемый классифицируется по таким демографическим категориям, как пол, возраст, образование, семейное положение и т.д. Такие традиционные опросы по отдельным лицам наиболее популярны среди длительно работающих в данном направлении специалистов по экономико-математической социологии [Гаврилец, Черненко, Никитин, Тараканова, 2020]. В домохозяйстве же может быть один человек, а могут присутствовать совершенно разные по всем перечисленным признакам лица. В одном жилом помещении могут быть как вполне довольные условиями труда, так и недовольные либо вообще безработные.

С другой стороны, при опросе всех членов домохозяйства осуществляется больший охват опрашиваемых. Опубликованные данные соцопросов представлены в виде процентных соотношений, что даёт первоначальную наглядную картину. Однако процентные результаты не всегда позволяют произвести при анализе необходимые элементарные экономико-математические действия над совокупностью для моделирования и прогнозирования.

#### **Общественное мнение как индикатор региональной экономики**

Из множества определений общественного мнения на сегодня представляется наиболее подходящим определение отнюдь не новое: «Общественное мнение в капиталистическом обществе отражает социальные противоречия и формируется главным образом под влиянием пропаганды, насаждающей буржуазные ценности и нормы» [С.Э.С., 1984].

Представляется, что современное общественное мнение можно охарактеризовать как мировоззрение различных социальных, территориальных и возрастных групп, не зависящее от уровня развития государства.

В данный момент Россию определять как капиталистическое государство было бы совсем не корректно. Марксистское определение в этой связи явно устарело. В настоящее время Россия и не капиталистическое государство, и не социалистическое. Однако труд в России оценивается не всегда должным образом, хотя и отсутствует так называемая эксплуатация. Скорее, слишком малый уровень зарплат возможно охарактеризовать как чью-то скупость и опасение, что кто-то иной разбогатеет. Но, как говорится в известной поговорке, «Скупой платит дважды».

Согласно учению И. Канта, «мнение есть сознательное признание чего-то истинным, недостаточное как с субъективной, так и с объективной стороны. Если признание истинности суждения имеет достаточное основание с субъективной стороны и в то же время считается объективно недостаточным, то оно называется *верой*» [Кант, 1964]. Когда-то эта цитата была приведена в дипломной работе автора на тему: «Статистические методы исследования общественного мнения». Про общественное же мнение ничего не удалось отыскать у этого знаменитого философа-идеалиста ни тогда, ни теперь. Мнение значимо, но всё же ему не принадлежит ведущая роль в познании и в экономическом управлении. Общественное мнение может быть субъективно представлено с некоторым искажением. При этом большинство может ошибочно верить ему. Этого, разумеется, следует избегать путём применения адекватных методов статистической оценки.

Материалы социологических опросов могут дать, и без детального экономического анализа, предварительный ответ о факторах влияния на удовлетворённость населения своей работой. Однако невозможно на основе ознакомления понять, что же в данный момент более всего влияет на такой важный показатель человеческого потенциала, как удовлетворённость работой. Представляется, что тенденция влияния одинаковых факторов в различных регионах неоднозначна. В то же время небезынтересно определение общего влияния факторов в целом по России, при сопоставлении такой оценки с выявленными тенденциями по федеральным округам. В этом случае сравниваются параметры, полученные при выявлении связи всех субъектов, с параметрами, вычисленными отдельно по каждому федеральному округу с учётом всех входящих в него субъектов или областей и республик.

#### **Разнообразие факторов удовлетворённости работой**

Известно, что для позитивного жизненного настроения человеку важен не один только материальный фактор результатов его труда, хотя он и весьма значим. Представляется, что для занятых в различных сферах экономики необходима моральная удовлетворённость своей работой, осознание того, что человек приносит пользу обществу в виде своего труда. Всегда более счастливы в своей работе те, которые работают именно по той специальности, какую они получили в высшем учебном заведении. Существует множество талантливых работников и специалистов, не только в сферах нематериального производства, но и в различных технико-производственных направлениях, которые испытывают духовное удовлетворение от создаваемого ими.

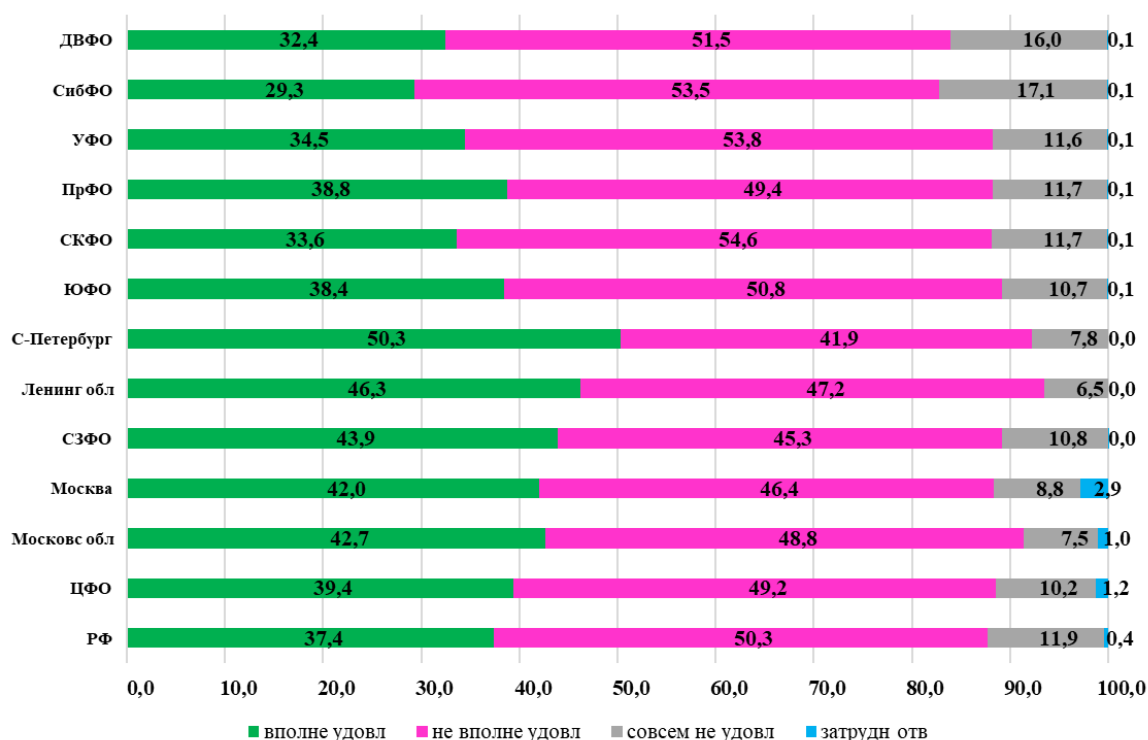
Немаловажным фактором удовлетворённости работой является удобная дорога до места работы. Если путь составляет более полутора часов в один конец, то даже при современном доступном общественном либо личном транспорте человек вряд ли будет этим доволен. А сменить с лёгкостью место жительства на более удобное, поблизости к работе – так, как это происходит в странах со сформиро-

вавшимися рынками – российская действительность почти никому не позволяет осуществить. Существует и масса иных факторов удовлетворённости людей своей работой, которые важно выявлять при проведении социологических опросов [Наринян, 2021].

Перед подробным анализом результатов соцопросов целесообразно проиллюстрировать распределение агрегированных данных. Например, удовлетворённость зарплатой в 2016г. почти везде по государству менее 50% (рис. 1). Кроме того, в некоторых регионах этот показатель существенно ниже. На рисунке приведены, в основном, данные по федеральным субъектам.

Наибольший процент удовлетворённых оплатой труда приходится на СЗФО (43,9%). Все остальные федеральные округа не дотягивают и до 40% по ответу «вполне удовлетворены».

Следует отметить, что градация вариантов ответов респондентов соцопроса является достаточно мягкой и включает в себя четыре варианта ответов, благодаря чему, при желании, возможно применить шкалу мягких измерений [Нанавян, 2021]. Такое распределение ответов более тонко передаёт настроение работающих, чем просто «да – нет». Таким образом, долю «совсем неудовлетворённых» как бы оттеняет доля «не вполне удовлетворённых». Однако сумма этих двух вариантов ответов, к сожалению, пока превышает вес «вполне удовлетворённых» заработком.



**Рис. 1** Удовлетворённость респондентов своим заработком по федеральным округам и некоторым крупным мегаполисам в 2016г., %. **Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2016.

И всё же фактическая удовлетворённость работой, которая представлена в изучаемых материалах социологического обследования, характеризуется целым рядом её составляющих в процентах: заработок, надёжность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда, расстояние до работы, профессиональная удовлетворённость, моральное удовлетворение.

Ещё один пример иллюстрации на основе агрегированных исходных данных говорит о том, что по надёжности работы доля удовлетворённых существенно превышает 50%-й уровень, в отличие от оплаты труда, что предполагает серьёзную логическую важность этого фактора по отношению к общей удовлетворённости работой (рис 2). Напомним, что одна из задач работы – определение структурных составляющих удовлетворённости трудом.

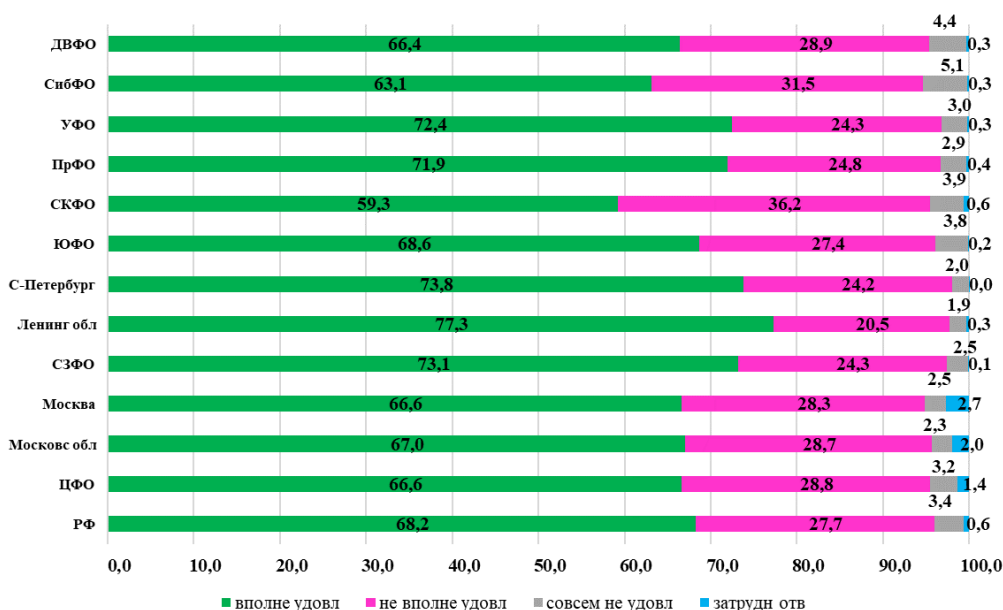


Рис. 2 Удовлетворённость респондентов надёжностью работы по федеральным округам и некоторым крупным мегаполисам в 2016г. **Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2016.

Однако в опубликованных результатах отсутствует такой показатель, как общая удовлетворённость работой в целом. В связи с изложенным, в процессе анализа и интерпретации было принято решение общую удовлетворённость в целом определять как ответ тех респондентов, которые не желают найти альтернативное место работы. Другой альтернативный вариант общей удовлетворённости работой как показателя – выбор среднего из всех рассматриваемых факторов.

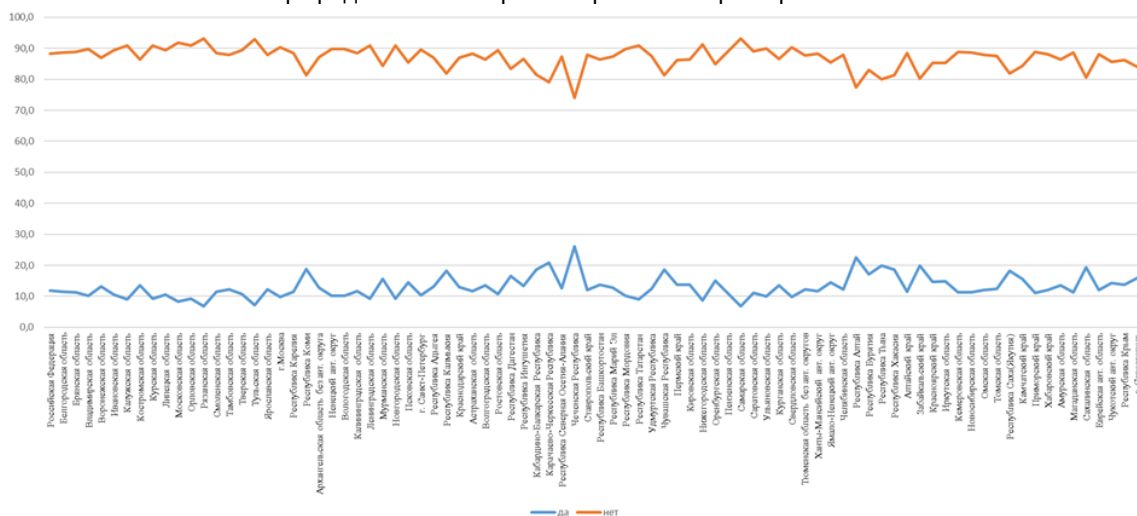


Рис. 3 Предпочтения в поиске альтернативной работы по субъектам РФ в 2014г., % **Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2014.

В качестве иллюстрационного примера приводятся процентные данные опрошенных, которые отвечают на вопрос о том, хотели бы они поменять работу или нет. В каждом субъекте Российской Федерации по данному вопросу свой определённый процент ответивших утвердительно либо отрицательно (рис. 3).

Данные соцопроса лиц в возрасте 15 лет и более в каждом домохозяйстве по вопросу о том, ищут ли они для себя подходящую (или более подходящую) работу, характеризуются относительно невысоким процентом неудовлетворённости работой, в диапазоне от 9 до 26%.

При положительном ответе такие респонденты условно принимаются за тех, кто в целом недоволен имеющейся работой. Однако на последующих этапах работы была обнаружена слабая связь с данным показателем по каждому основному фактору влияния на удовлетворённость работой.

На сегодняшний день представляется весьма важным осуществление исследования структурных особенностей общественного мнения об удовлетворённости населения работой. Интерпретация опубликованных данных соцопросов позволяет выявить некоторые структурные особенности довольных работой как в целом по России и по федеральным округам, так и по всем отдельным территориальным субъектам.

#### Выявление взаимосвязи между факторами влияния на удовлетворённость работой

Определение наличия значимого влияния факторов на удовлетворённость работой возможно осуществить путём построения, на основе официальных материалов, агрегированных таблиц взаимной сопряжённости, вычисления теоретических частот распределения, проверки нулевых гипотез о независимости показателей. Но для таких задач необходимы первичные данные, в которых было бы известно, как отвечает на одни и те же вопросы конкретный респондент.

Вычисление степени тесноты обнаруженной связи между элементами в данной работе осуществляется при помощи корреляционно-регрессионных методов. При этом успешно применяется широко известный пакет прикладных программ SPSS Statistics, а также вычисления в Excel [Наследов, 2011].

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Xsr			ЦФО
заработок	X1		0,55551	0,42269	0,32823	0,44222	0,03361	0,34143	0,31113	0,62237	7	X1	7
надежность работы	X2	0,55551		0,67017	0,58744	0,60674	0,28411	0,62681	0,63005	0,83840	1	X2	1
выполняемые обязанности	X3	0,42269	0,67017		0,62984	0,64150	0,28252	0,64907	0,71193	0,82660	2	X3	2
режим работы	X4	0,32823	0,58744	0,62984		0,80589	0,44075	0,44860	0,42586	0,75461	6	X4	6
услов труда	X5	0,44222	0,60674	0,64150	0,80589		0,36427	0,49660	0,45098	0,79008	4	X5	5
расст до работы	X6	0,03361	0,28411	0,28252	0,44075	0,36427		0,36289	0,22646	0,51531	8	X6	8
професси удовл	X7	0,34143	0,62681	0,64907	0,44860	0,49660	0,36289		0,81723	0,80090	3	X7	3
моральн удовл	X8	0,31113	0,63005	0,71193	0,42586	0,45098	0,22646	0,81723		0,76630	5	X8	4

**Рис. 4** Корреляционная связь между факторами влияния на удовлетворённость работой и средним уровнем влияния в 2018г. **Источник:** вычислено автором по данным Росстата, 2018.

Коэффициенты корреляции вычислены автором на основе исходных данных по всем субъектам РФ, с исключением усреднённых сведений по федеральным округам в целом. Расчёты выполнены при помощи встроенных в программу Excel функций.

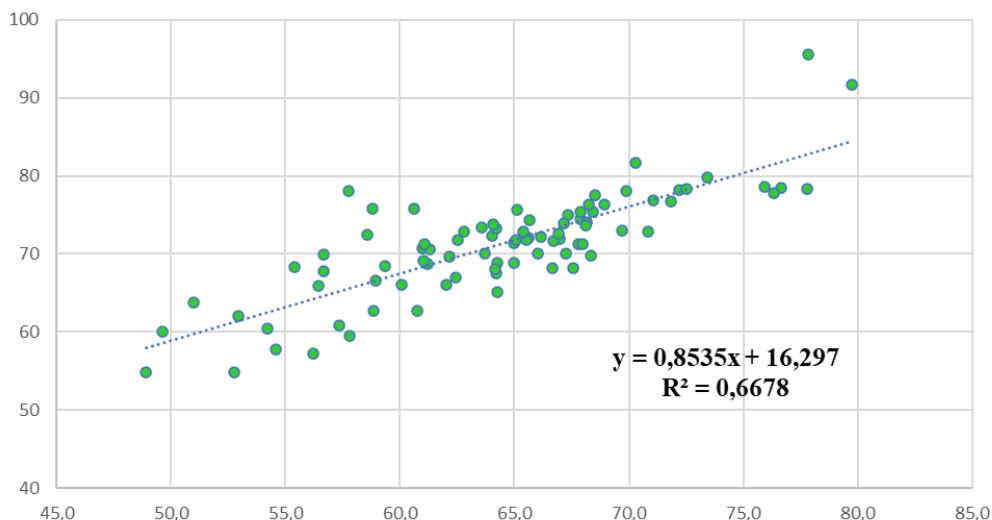
На рис. 4 приведена матрица корреляционных связей между основными рассматриваемыми факторами влияния на удовлетворённость работой и средним уровнем влияния. Те факторы, которые имеют сильную корреляционную связь между собой, не могут фигурировать в одном уравнении регрессии, в соответствии с общеизвестными правилами в эконометрике. Их не применяют вместе, чтобы избежать мультиколлинеарности, создающей помехи при моделировании социально-экономических явлений. При построении многофакторной экономической модели невозможно использовать в ней слишком сильно коррелирующие элементы.

Однако для построения регрессионной модели важна сила влияния каждого включённого в модель фактора. С другой стороны, можно построить несколько регрессионных параллельных уравнений, в которых слишком тесно связанные факторы не будут фигурировать вместе, и в то же время все факторы будут учтены, так как логически они все немаловажны.

Выделенные ячейки пересечения в матрице корреляционных связей как раз и подчёркивают наиболее сильную парную связь (рис. 4).

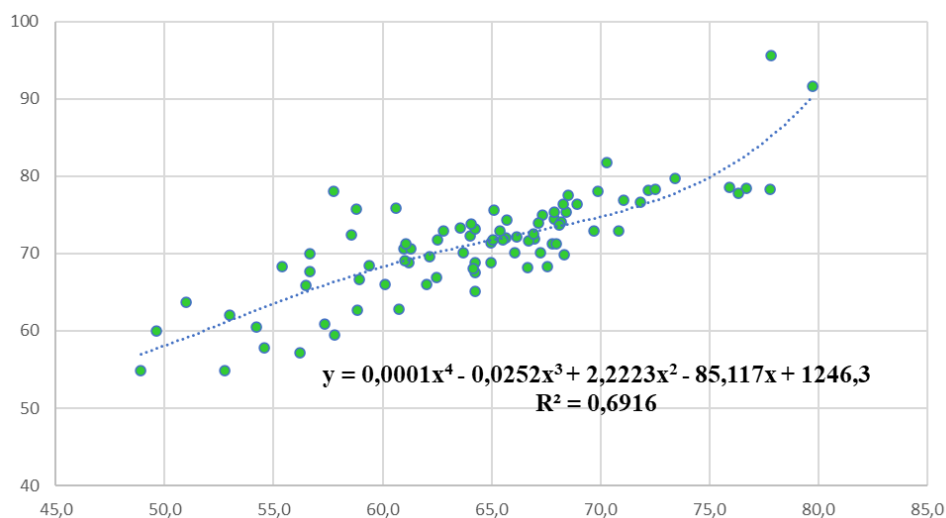
Весьма интересно, что факторы влияния на среднее по силе связи отличаются по разным федеральным округам от «в целом по РФ». На рис. 4 (справа) для примера приведены в ранжированном порядке значения по ЦФО в сравнении с общим итогом по России. Например, в ЦФО на 4 месте по силе влияния на среднее значение удовлетворённости – моральное удовлетворение работой, в то время как в целом по РФ на четвёртом месте – удовлетворённость условиями труда (рис. 4).

Согласно данным корреляционной матрицы, самая сильная парная взаимосвязь имеет место между профессиональной (X7) и моральной (X8) удовлетворённостью, что логически понятно. Коэффициент корреляции между ними составляет 0,81723 (рис.5).



**Рис. 5** Линейная связь между факторами X7 (профессиональной удовлетворённостью) и X8 (моральной удовлетворённостью). **Источник:** вычислено и построено автором по данным Росстата, 2018.

По таким тесно связанным факторам удовлетворённости работой в данной статье представлены варианты наиболее ярких уравнений регрессии и непосредственное изображение парной связи графически. При этом здесь не приводятся абсолютно все построенные автором уравнения и иллюстрации, а только самые любопытные в плане профессионального интереса.



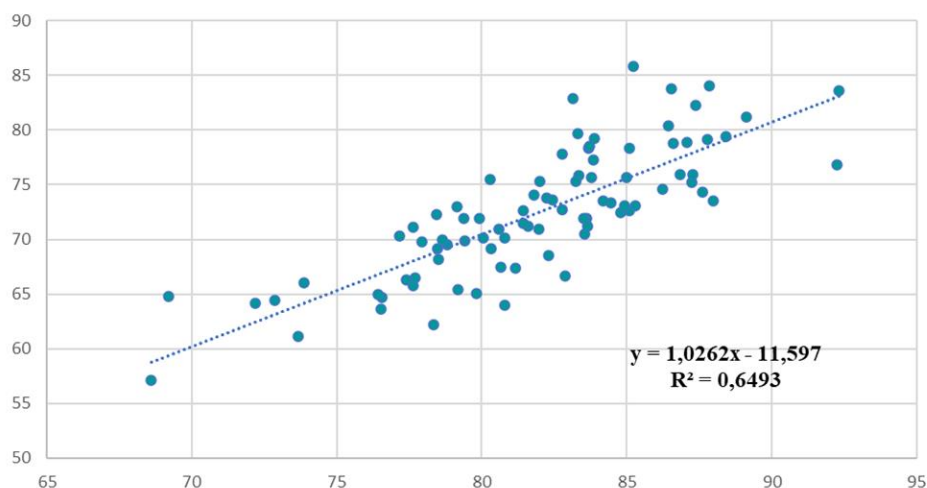
**Рис. 6** Полиномиальная связь четвёртой степени между X7 (профессиональной удовлетворённостью) и X8 (моральной удовлетворённостью). **Источник:** вычислено и построено автором по данным Росстата, 2018.

При достаточно сильной связи между факторами X7 и X8 (рис. 4) даже линейное уравнение регрессии получается довольно удачным, так как при этом коэффициент детерминации весьма высокий (0,6678).

Если же для построения выбрать полиномиальное уравнение выше второй степени, тогда коэффициент детерминации может выглядеть ещё более удачным, т.е. с более высоким значением. Это происходит по причине того, что, как правило, нелинейное уравнение наиболее точно выражает имеющуюся связь. Если же точки «разбросаны» в хаотичном порядке, связи между двумя параметрами в таком случае не существует.

Полиномиальное уравнение регрессии четвёртой степени между самыми тесно связанными исследуемыми факторами, хотя и несколько громоздко, точнее отражает взаимосвязь, коэффициент детерминации ( $R^2$ ) здесь выше, чем в линейном уравнении (0,6916) (рис. 6). Такое уравнение вполне

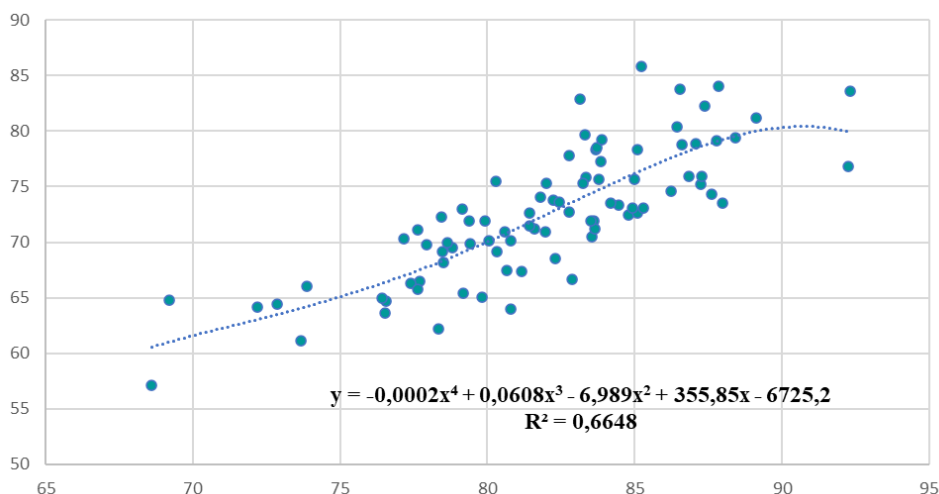
возможно, при необходимости, использовать как при построении системы одновременных моделей, так и при построении многофакторной корреляционно-регрессионной модели.



**Рис. 7** Линейная связь между X4 (удовлетворённостью режимом работы) и X5 (удовлетворённостью условиями труда). **Источник:** вычислено и построено автором по данным Росстата, 2018.

Однако при создании многофакторной модели невозможно будет применить оба взаимовлияющих фактора в одном уравнении, чтобы не столкнуться с мультиколлинеарностью, как отмечено выше.

На втором месте по сильной парной взаимосвязи из основных факторов оказались факторы X4 (удовлетворённость режимом работы) и X5 (удовлетворённость условиями труда) (рис. 7). Коэффициент корреляции между ними составляет 0,80589. Режим работы обычно может включаться в условия труда. Условия труда же могут быть более разноплановыми.



**Рис. 8** Полиномиальная связь четвёртой степени между X4 (удовлетворённостью режимом работы) и X5 (удовлетворённостью условиями труда). **Источник:** вычислено и построено автором по данным Росстата, 2018.

В реальности режим работы и удовлетворённость условиями труда на самом деле тесно связаны в качестве взаимозависимых факторов удовлетворённости как предмета изучения социологического явления. Условия труда представляются в этом аспекте более широким понятием. Кому-то нравится трудиться в новых офисных апартаментах с современными кондиционерами, а кто-то довольствуется личным рабочим кабинетом в здании, не отремонтированном десятки лет.

Некоторые вообще трудятся удалённо без какой-то компенсации за расход электроэнергии и без служб противодействия хакерам и абьюзерам системы "Интернета вещей". В то же время каждый по-своему доволен своей работой, иначе бы он уволился. В данной работе лишь выявлены наиболее значимые взаимосвязи между элементами удовлетворённости трудом, согласно материалам социологического исследования.

Полиномиальное уравнение отражает взаимосвязь между факторами X4 (удовлетворённостью режимом работы) и X5 (удовлетворённостью условиями труда) (рис. 8). В данной ситуации, представ-

ляется, не стоит торопиться с построением модели на основе регрессии, чтобы не создавать неблагоприятный прогноз вследствие низкой удовлетворённости населения оплатой труда и некоторыми прочими факторами.

Как было отмечено выше, данные по планам перемены места работы (X13), в качестве базисного показателя, были отложены при корреляционно-регрессионном анализе из-за слишком слабой связи с основными восемью факторами удовлетворённости работой.

Представленная корреляционная матрица включает в себя некоторые факторы, не вошедшие в корреляционно-регрессионную модель из-за практического отсутствия взаимосвязи факторов X9 – X13 между собой и с основными факторами X1 – X8 (рис. 9).

	зарыток	надежность работы	выполняемые обязанности	режим работы	услов труда	расстояние до работы	профессиональный уровень	моральный уровень	имеет профессию	соответствие специальности	близость к специальности	X10 X11	не ищут работу
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
X1		0,5555	0,4228	0,3283	0,4424	0,0334	0,3415	0,3111	-0,1759	0,2049	0,2740	0,3843	0,1067
X2	0,5555		0,6702	0,5875	0,6067	0,2840	0,6268	0,6300	0,1076	0,1199	0,2217	0,2678	0,3550
X3	0,4228	0,6702		0,6299	0,6415	0,2824	0,6491	0,7119	-0,0060	0,1712	-0,0615	0,1177	0,1490
X4	0,3283	0,5875	0,6299		0,8058	0,4406	0,4486	0,4259	-0,0083	0,0943	0,1256	0,1765	0,1878
X5	0,4424	0,6067	0,6415	0,8058		0,3639	0,4967	0,4509	0,0034	0,2179	0,1528	0,3117	0,0615
X6	0,0334	0,2840	0,2824	0,4406	0,3639		0,3627	0,2264	0,2283	0,1948	-0,0602	0,1407	0,1541
X7	0,3415	0,6268	0,6491	0,4486	0,4967	0,3627		0,8172	0,1319	0,2422	-0,0126	0,2186	0,1808
X8	0,3111	0,6300	0,7119	0,4259	0,4509	0,2264	0,8172		0,1174	0,1464	-0,1533	0,0301	0,2100
X9	-0,1759	0,1076	-0,0060	-0,0083	0,0034	0,2283	0,1319	0,1174		-0,1093	0,0737	-0,0510	0,4754
X10	0,2049	0,1199	0,1712	0,0943	0,2179	0,1948	0,2422	0,1464	-0,1093		*	*	-0,2856
X11	0,2740	0,2217	-0,0615	0,1256	0,1528	-0,0602	-0,0126	-0,1533	0,0737	*		*	0,3073
X12	0,3843	0,2678	0,1177	0,1765	0,3117	0,1407	0,2186	0,0301	-0,0510	*	*		-0,0529
X13	0,1067	0,3550	0,1490	0,1878	0,0615	0,1541	0,1808	0,2100	0,4754	-0,2856	0,3073	-0,0529	

**Рис. 9** Корреляционная связь между основными факторами влияющими на удовлетворённость работой и некоторыми дополнительными факторами. **Источник:** вычислено и построено автором по данным Росстата, 2018.

Фактически матрица корреляционных парных связей позволяет исследователю избежать рутинного попарного перебора всех регрессоров рассматриваемого явления. В ней сразу видны искомые параметры с сильной корреляционно-регрессионной связью. Не имеющие достаточно сильной связи предполагаемые факторы сразу же элиминируются из поля исследования.

Таким образом, согласно соцопросу, в целом по России имеет место такая тенденция, которая несёт информацию о том, что удовлетворённость зарплатой, надёжностью работы, выполняемыми обязанностями, режимом работы, условиями труда, расстоянием до работы, профессиональная и моральная удовлетворённость никак не связаны с тем, имеет ли человек просто какую-то профессию либо имеет ли он соответствующую специальности профессию или близкую к соответствующей профессии. Иными словами, полученная профессия никак не гарантирует работникам хорошего места работы. К тому же, удовлетворённость основными факторами труда никак не связана с желанием найти альтернативную работу. Все работники держатся за то место работы, которое у них есть.

#### **Доля вполне удовлетворённых работой по основным вопросам в субъектах РФ**

Сегодня представляется интересным анализ не только вычисленных показателей тесноты связи, но и непосредственно рассмотрение соотношения голосов опрошенных по разным вопросам, из которых наиболее, на наш взгляд, острым является уровень удовлетворённости зарплатой. Хотя и прочие факторы немаловажны, как уже отмечалось ранее. На иллюстрациях представлены данные по удельному весу в процентах «удовлетворённых вполне» по разным факторам удовлетворённости работой. Усреднённые данные по удовлетворённости трудом только по федеральным округам не могут передать все нюансы проведённого социологического опроса по каждому субъекту РФ.

С другой стороны, в данном исследовании пришлось игнорировать так называемую шкалу мягких измерений, чтобы не упустить особенности и характер распределения вполне довольных работников



во всех территориальных субъектах. Представляется, что рассматривать одновременно все основные факторы удовлетворённости работой по четырёх-бальной шкале ответов респондентов в региональном разрезе весьма затруднительно, так как невозможно объять необъятное. Не исключено, что в дальнейших исследованиях найдётся способ осуществить такое более глобальное изучение, применяя расчёты суперкомпьютера при его доступности.

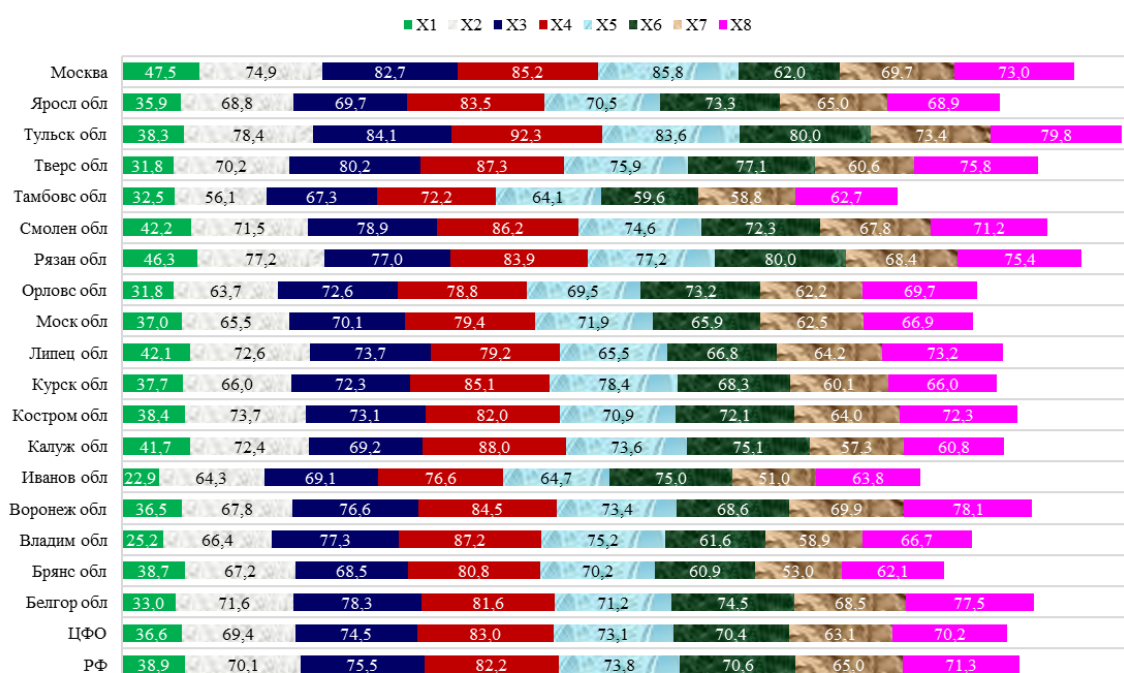


Рис. 10 Факторы удовлетворённости работой по территориальным субъектам ЦФО, %

Источник: составлено автором на основе данных Росстата, 2018.

Условные обозначения (X1 ÷ X8): см. рис. 4, рис. 9.

Рассматривая масштабные иллюстрационные сведения в контексте анализа соцопроса, мы рискуем получить характеристику нашей научной статьи, в большей степени, как «исторической». Тем не менее, невозможно не рассмотреть эти поистине любопытные результаты на основе проведённого социологического опроса в 2018г. По крайней мере, прежде чем что-то глобальное моделировать в региональном разрезе на основе результатов опроса общественного мнения (да и по прочим статистическим данным), целесообразно изучить все отличительные особенности рассматриваемых факторов в субъектах РФ. Весьма полезно просто зрительно ознакомиться с распределением исходных данных по соцопросу.

На приведённых гистограммах иллюстрируется доля положительных ответов по восьми основным вопросам об удовлетворённости трудом, при их непосредственном сопоставлении друг с другом в каждом территориальном субъекте.

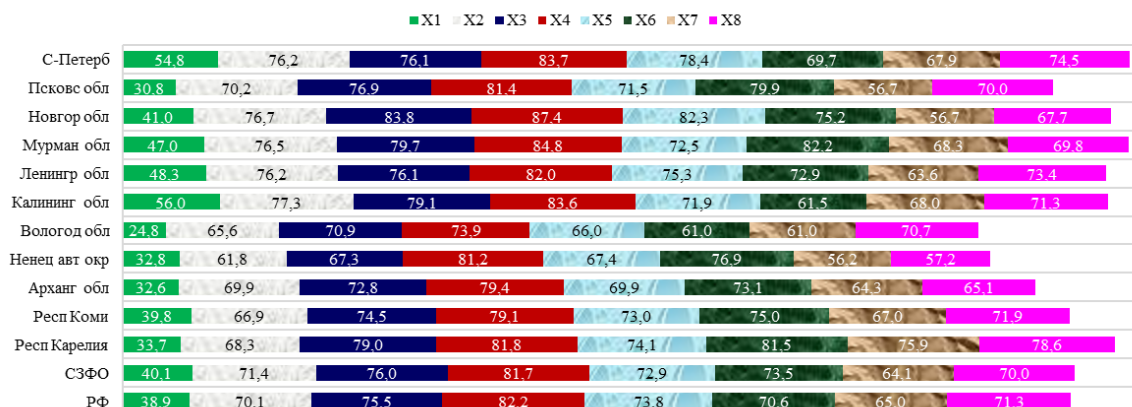
В Центральном федеральном округе (ЦФО) наиболее удовлетворены в целом условиями труда такие территориальные субъекты, как Тульская область, г. Москва, Рязанская область, Смоленская область (рис. 10). Менее всего удовлетворены работой в целом в Ивановской области, в Тамбовской области и в Брянской области. В тех регионах ЦФО, где по большинству вопросов удовлетворены не менее 60% респондентов, их удовлетворённость заработком (X1) составляет примерно половину опрошенных, или менее 50% от удовлетворённых иными аспектами. Это говорит о том, что даже в таком перспективном и первопрестольном федеральном округе, как Центральный, уровень оплаты труда у работников весьма низкий.

По заработной плате (X1) в ЦФО зафиксирован минимальный процент удовлетворённых в Ивановской области (22,9%) и во Владимирской области (25,2%). Эти цифры весьма тревожны для субъектов ЦФО как для территорий столичной агломерации. Наибольший процент удовлетворённых заработком (хотя он в целом относительно невысок) в Москве (47,5%), в Рязанской области (46,3%), в Смоленской области (42,2%) и в Липецкой области (42,1%).

Среди всех факторов удовлетворённости своим трудом по ЦФО количественно преобладает фактор X4 – удовлетворённость режимом работы. На вопрос об удовлетворённости режимом работы в субъектах РФ по ЦФО ответили от минимального процента – 72,2 в Тамбовской области до максимального – 92,3 в Тульской области.

Также в ЦФО ощутимый количественный вес имеют факторы X3 – удовлетворённость выполняемыми обязанностями (74,5%) и X5 – удовлетворённость условиями труда (73,1%). Фактор X3 характе-

ризуется наибольшими результатами в Тульской области (84,1%), наименьшими – в Тамбовской области (67,3%) и в Брянской области (68,5%). Фактор X5 имеет максимальные значения в Москве (85,8%), минимальные – в Тамбовской области (64,1%) и в Ивановской области (64,7%).



**Рис. 11** Факторы удовлетворенности работой по территориальным субъектам СЗФО, %

**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.

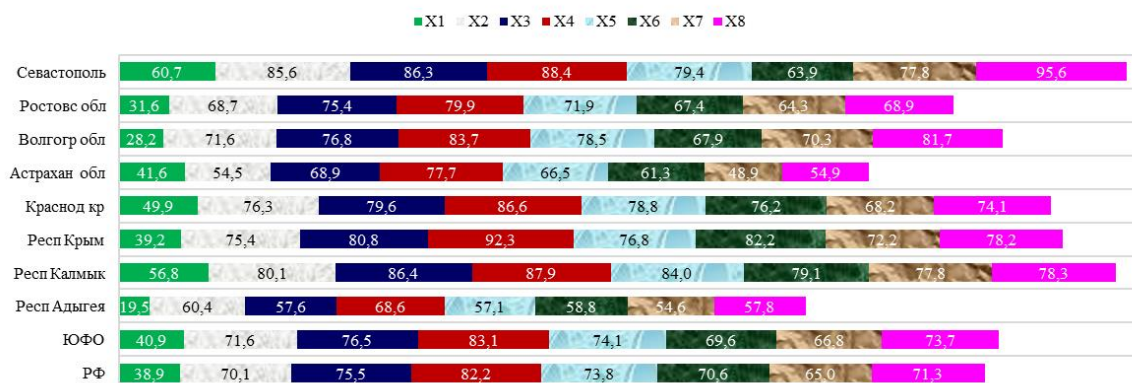
**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

В Северо-Западном федеральном округе (СЗФО) наиболее удовлетворенными в целом своей работой являются г. Санкт-Петербург, Мурманская область, Республика Карелия, Новгородская область (рис. 11). Менее всего удовлетворены в целом по всем факторам труда в СЗФО такие субъекты РФ, как Вологодская область и Ненецкий автономный округ.

Как и в ЦФО, в СЗФО фактор X1 – удовлетворенность заработком, за исключением г. Санкт-Петербурга (54,8%) и Калининградской области (56,0%), почти в 2 раза ниже уровня довольных по другим факторам удовлетворенности работой. Это опять же свидетельствует о весьма низкой оплате труда на самом деле, в реальности.

В Вологодской области показатель удовлетворенности оплатой труда катастрофически низкий – всего 24,8% респондентов дали положительный ответ. Из-за этой причины в целом по СЗФО фактор X1 составляет лишь 40,1% удовлетворенных оплатой труда, уступая таким федеральным субъектам, как УФО (41,3%), ЮФО (40,9%) и СКФО (42,5%).

В СЗФО фактор X4 – удовлетворенность режимом работы, как и в ЦФО, имеет максимальные значения и варьирует в диапазоне от 73,9% в Вологодской области до 87,4% в Новгородской области. Довольно весомо значение в целом по СЗФО и таких признаков удовлетворенности работой, как X3 – удовлетворенность выполняемыми обязанностями (76,0%) и X6 – расстояние до работы (73,5%). Фактор X3 имеет максимальные значения в Новгородской области (83,8%) и в Мурманской области (79,7%), минимальные – в Ненецком автономном округе (67,3%). Фактор X6 по СЗФО самый высокий в Мурманской области (82,2%) и в Республике Карелия (81,5%), а самый низкий – в Вологодской области (61,0%) и в Калининградской области (61,5%).



**Рис. 12** Факторы удовлетворенности работой по территориальным субъектам ЮФО, %

**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.

**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

В целом по ЮФО наиболее положительные оценки условий труда наблюдаются, опять же, по X4 – по удовлетворенности режимом работы (83,1%), как и в рассмотренных выше федеральных субъектах

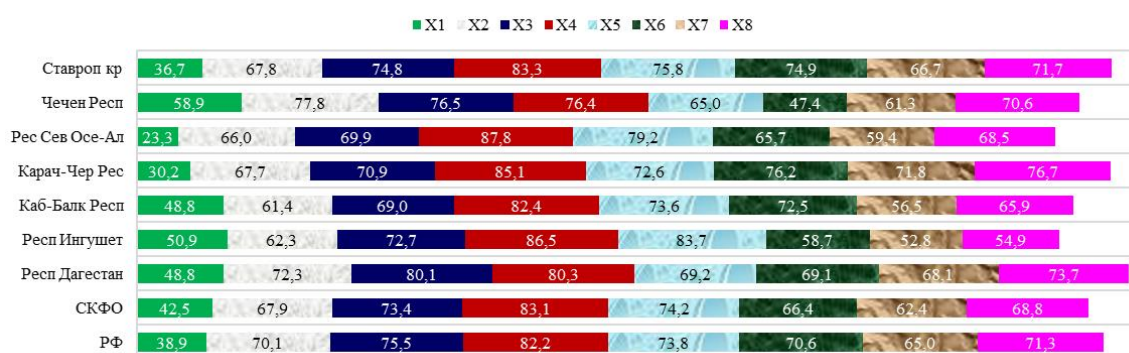
(рис. 12). По фактору Х4 в ЮФО среди субъектов РФ максимально удовлетворёнными являются респонденты Республики Крым (92,3%), Севастополя (88,4%) и Республики Калмыкия (87,9%). Наименее удовлетворены в ЮФО по фактору Х4 опрошенные из Республики Адыгея (68,6%).

И, так же, удовлетворённость оплатой труда Х1 по ЮФО ниже всех прочих оценок (40,9%). Минимум по удовлетворённости заработной платой – Х1 – приходится на Республику Адыгея (19,5%); максимум по ЮФО – на Севастополь (60,7%) и на Республику Калмыкия (56,8%).

Среди прочих рассматриваемых факторов условий труда в ЮФО преобладают по удовлетворённости Х3 и Х5, как и в ЦФО. Фактор Х3 – удовлетворённость выполняемыми обязанностями – из территориальных субъектов ЮФО максимален в Республике Калмыкия (86,4%) и в Севастополе (86,3%); минимален – в Республике Адыгея (57,1%) и в Астраханской области (66,5%). Параметр Х5 – удовлетворённость условиями труда – имеет максимальные значения в Республике Калмыкия (84,0%) и в Севастополе (79,4%); минимальные – в Республике Адыгея (57,1%) и в Астраханской области (66,5%).

Вообще, в ЮФО наиболее удовлетворены в целом по всем факторам такие территориальные субъекты РФ, как г. Севастополь, Республика Калмыкия, Республика Крым. Менее всего удовлетворены в целом по ЮФО Республика Адыгея, Астраханская область, Ростовская область.

В СКФО самые низкие оценки условий труда фиксируются по фактору Х1 – удовлетворённость зарплатой (рис. 13). По Х1 в СКФО минимум фиксируется в Республике Северная Осетия-Алания (23,3%); максимум – в Чеченской Республике (58,9%).



**Рис. 13** Факторы удовлетворённости работой по территориальным субъектам СКФО, %

**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.

**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

В целом по СКФО своей работой максимально удовлетворены в Республике Дагестан, в Ставропольском крае и в Карачаево-Черкесской Республике. Наименее удовлетворены условиями труда в Республике Северная Осетия-Алания и в Республике Ингушетия.

Среди всех факторов удовлетворённости трудом в СКФО, как и во всех федеральных округах, лидирует параметр Х4 – удовлетворённость режимом работы. По фактору Х4 в СКФО максимум отмечается в Республике Северная Осетия-Алания (87,8%) и в Республике Ингушетия (86,5%); минимум – в Чеченской Республике (76,4%).

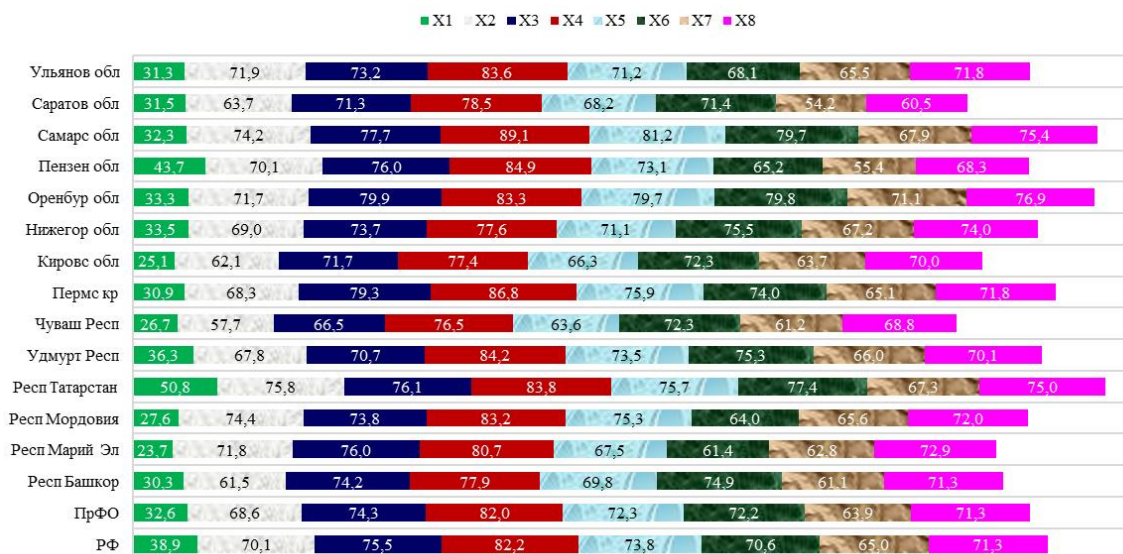
На втором месте, по лидирующей положительной оценке условий труда, в СКФО определены факторы Х3 – удовлетворённость выполняемыми обязанностями и Х5 – удовлетворённость условиями труда, как и в ЦФО и в ЮФО. По фактору Х3 в СКФО максимум довольных респондентов приходится на Республику Дагестан (80,1%); минимум – на Кабардино-Балкарскую Республику (69,0%). По фактору Х5 максимум отмечается в Республике Ингушетия (83,7%); минимум – в Чеченской Республике (65,0%).

В ПрФО наиболее удовлетворены работой в целом по всем факторам в Самарской области, в Оренбургской области, в Республике Татарстан (рис. 14). Наименее удовлетворены условиями на работе в целом по ПрФО в Чувашской Республике, в Саратовской области, в Кировской области.

Как и в других регионах, фактор Х4 – удовлетворённость режимом работы – по ПрФО насчитывает максимальный процент удовлетворённых работ в целом (82,0%). По параметру Х4 в ПрФО максимум фиксируется в Самарской области (89,1%) и в Пензенской области (81,6%); минимум – в Чувашской Республике (76,5%) и в Кировской области (77,4%).

Удовлетворённость оплатой труда – Х1 – в ПрФО, как и везде в России, оставляет желать лучшего. Самая высокая удовлетворённость заработной платой (Х1) имеет место в Республике Татарстан (50,8%) и в Пензенской области (43,7%). Крайне малая удовлетворённость заработной платой в Республике Марий Эл (23,7%), в Кировской области (25,1%) и в Чувашской Республике (26,7%).





**Рис. 14** Факторы удовлетворённости работой по территориальным субъектам ПрФО, %  
**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.  
**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

Пожалуй, почти, как и везде, после фактора X4 преобладающими в ПрФО фиксируются X3 – удовлетворённость выполняемыми обязанностями и X5 – удовлетворённость условиями труда. По фактору X3 максимум в ПрФО наблюдается в Оренбургской области (79,9%) и в Пермском Крае (79,3%); минимум – в Чувашской Республике (66,5%). По фактору X5 максимум отмечается в Самарской области (81,2%) и в Оренбургской области (79,7%); минимум – в Чувашской Республике (63,6%) и в Кировской области (66,3%).

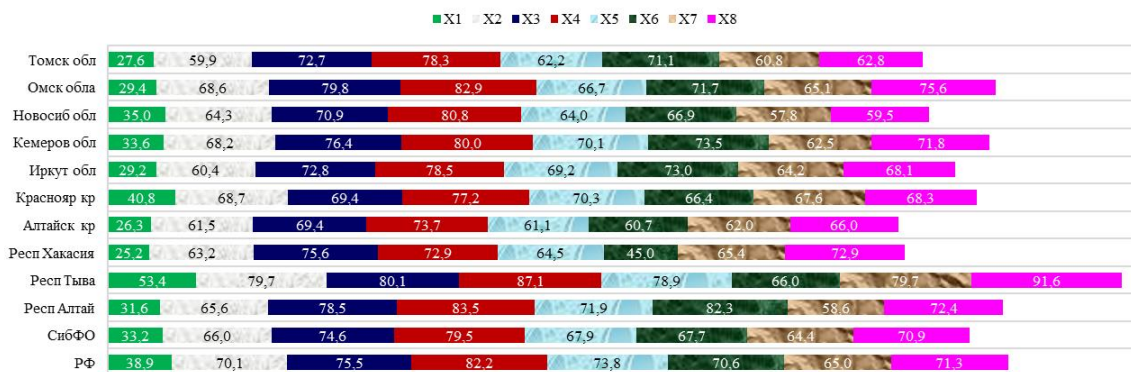


**Рис. 15** Факторы удовлетворённости работой по территориальным субъектам УФО, %  
**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.  
**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

Как и во всех федеральных округах, в УФО удовлетворённость оплатой труда (X1) среди опрашиваемых является минимальной, по сравнению с другими вопросами (рис. 15). Этот фактор по результатам заметно отличается в положительную сторону в Ханты-Мансийском автономном округе (56,3%) и в Ямало-Ненецком автономном округе (46,8%). Минимальный процент удовлетворённых зарплатой по УФО в Тюменской области (33,0%) и в Челябинской области (34,1%).

Вообще, в УФО в целом респонденты наиболее удовлетворены условиями труда в Ханты-Мансийском автономном округе, в Свердловской области и в Тюменской области. Менее всего удовлетворены работой в Челябинской области.

Фактор X4 в УФО также является параметром, фиксирующим наибольшее число довольных. Максимум по X4 отмечен в Ханты-Мансийском автономном округе (86,5%) и в Свердловской области (85,3%); минимум – в Ямало-Ненецком автономном округе (78,4%). После X4 в УФО в целом наиболее высокими параметрами отличаются X3 (75,3%) и X6 (77,7%). По X3 максимум наблюдается в Ханты-Мансийском автономном округе (83,7%); минимум – в Ямало-Ненецком автономном округе (66,1%). По X6 максимальное значение в УФО имеет место в Ханты-Мансийском автономном округе (83,0%) и в Ямало-Ненецком автономном округе (80,0%); минимальное значение – в Тюменской области (74,1%) и в Челябинской области (74,6%).



**Рис. 16** Факторы удовлетворённости работой по территориальным субъектам СибФО, %  
**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.  
**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

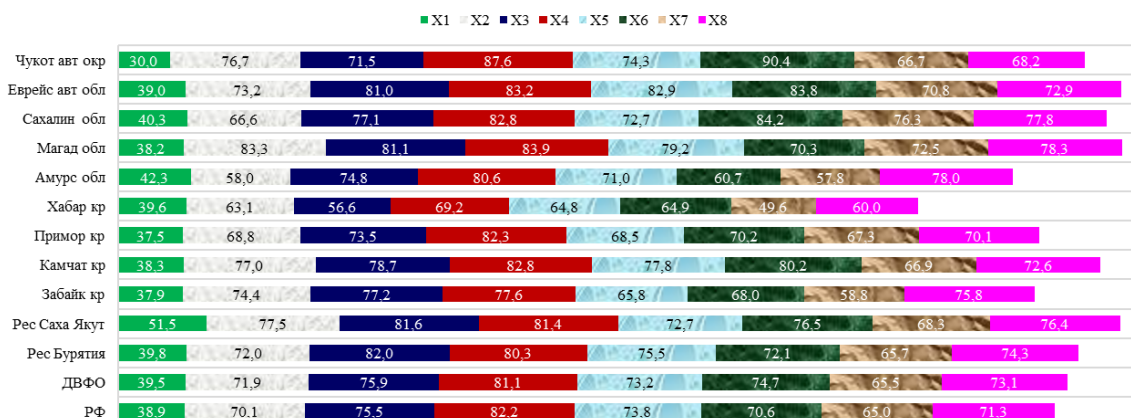
В СибФО максимально удовлетворены по всем параметрам опроса в Республике Тыва, в Омской области, в Кемеровской области и в Республике Алтай (рис. 16). Менее всего довольны в Алтайском крае, в Республике Хакасия, в Новосибирской области. Фактор X4 – удовлетворённость режимом работы – также лидирует по положительным ответам респондентов в СибФО (79,5%). Максимум по фактору X4 фиксируется в Республике Тыва (87,1%) и в Республике Алтай (83,5%); минимум – в Республике Хакасия (72,9%) и в Алтайском крае (73,7%).

Также в СибФО лидируют по положительным ответам респондентов (после X4) такие факторы, как X3 – удовлетворённость выполняемыми обязанностями (74,6%) и X8 – моральное удовлетворение (70,9%). По фактору X3 наиболее высокие результаты ответов в Республике Тыва (80,1%); самые низкие – в Красноярском крае (69,4%) и в Алтайском крае (69,4%). По параметру X8 максимум имеет место в Республике Тыва (91,6%); минимум – в Новосибирской области (59,5%).

Как и везде по России, фактор X1 в СибФО фиксирует наименьшее значение (33,2%). Наиболее высокий результат в федеральном округе по фактору X1 отражается в Республике Тыва (53,4%); самый низкий – в Республике Хакасия (25,2%) и в Алтайском крае (26,3%).

В ДВФО по всем факторам в целом наиболее удовлетворены условиями труда в Еврейской автономной области, в Магаданской области, в Республике Саха – Якутия (рис. 17). Наименее всего довольны работой в Хабаровском крае, в Амурской области, в Забайкальском крае. Фактор X1 – удовлетворённость оплатой труда – также минимален среди всех факторов опроса и составляет 39,5% в целом по ДВФО. Среди территориальных субъектов ДВФО по фактору X1 максимум фиксируется в Республике Саха – Якутия (51,5%) и в Амурской области (42,3%); минимум – в Чукотском автономном округе (30,0%).

По фактору X4 – удовлетворённость режимом работы – максимальное положительное процентное значение среди всех ответов респондентов, как и в прочих федеральных округах. В ДВФО самое большое значение фактора X4 имеет место в Чукотском автономном округе (87,6%), в Магаданской области (83,9%); самое маленькое – в Хабаровском крае (69,2%).



**Рис. 17** Факторы удовлетворённости работой по территориальным субъектам ДВФО, %  
**Источник:** составлено автором на основе данных Росстата, 2018.  
**Условные обозначения (X1 ÷ X8):** см. рис. 4, рис. 9.

По положительным ответам в ДВФО также лидируют факторы X3 – удовлетворённость выполняемыми обязанностями, X6 – удовлетворённость расстоянием до работы и X8 – моральное удовлетворение. Фактор X3 наиболее высок в Республике Бурятия (82,0%) и в Республике Саха – Якутия (81,6%); самый невысокий – в Хабаровском крае (56,6%). По фактору X6 в ДВФО максимум отмечается в Чукотском автономном округе (90,4%) и в Сахалинской области (84,2%); минимум – в Амурской области (60,7%). Фактор X8 отражает максимум в Магаданской области (78,3%) и в Амурской области (78,0%); минимум – в Хабаровском крае (60,0%).

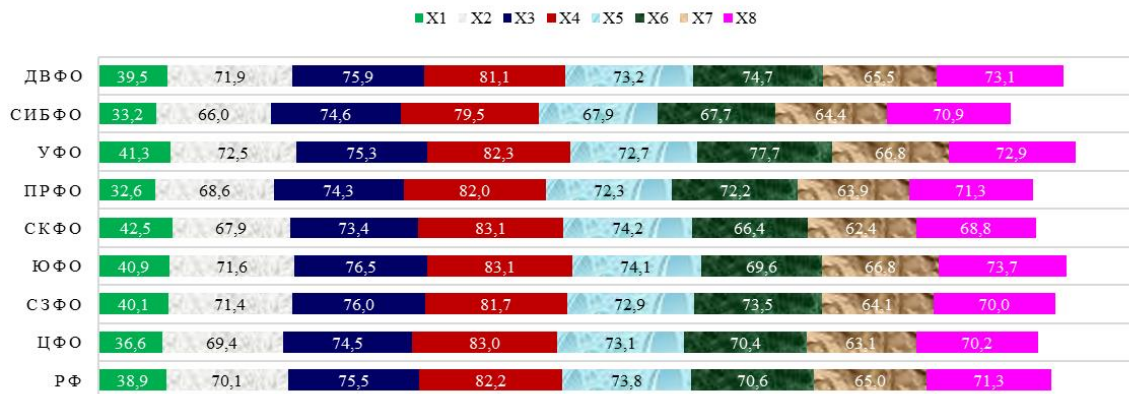


Рис. 18 Факторы удовлетворённости работой по федеральным округам РФ, %

Источник: составлено автором на основе данных Росстата, 2018.

Условные обозначения (X1 ÷ X8): см. рис. 4, рис. 9.

Процентные значения в целом по РФ являются своеобразной средней всех ответов респондентов по удовлетворённости работой (рис. 18). Фактор X1 – удовлетворённость оплатой труда – ощутимо отстаёт от прочих рассматриваемых показателей по удовлетворённости трудовыми условиями и составляет всего 38,9%. Среди федеральных округов более всего удовлетворены работой жители УФО, ДВФО и ЮФО. Менее всего довольных условиями труда в СибФО и в ПрФО. В целом по РФ работающие более всего довольны режимом своей работы – 82,2%.

Из всех рассматриваемых факторов, влияющих на общую удовлетворённость работой, фактор «удовлетворённость заработком», X1, в категории «вполне удовлетворены» имеет наименьший процент довольных по всем регионам РФ. Размах данного показателя по регионам составляет  $R = \max - \min = 60,7 - 19,5 = 41,2\%$ . Намного более других субъектов РФ заработком в 2018г. довольны в г. Севастополе (60,7%), в Чеченской Республике (58,9%), в Республике Калмыкия (56,8%), в Ханты-Мансийском автономном округе (56,3%), в Калининградской области (56,0%).

Минимальный показатель уровня удовлетворённости заработком – в Республике Адыгея (19,5%), в Ивановской области (22,9%), в Республике Северная Осетия-Алания (23,3%), в Республике Марий Эл (23,7%), в Вологодской области (24,8%).

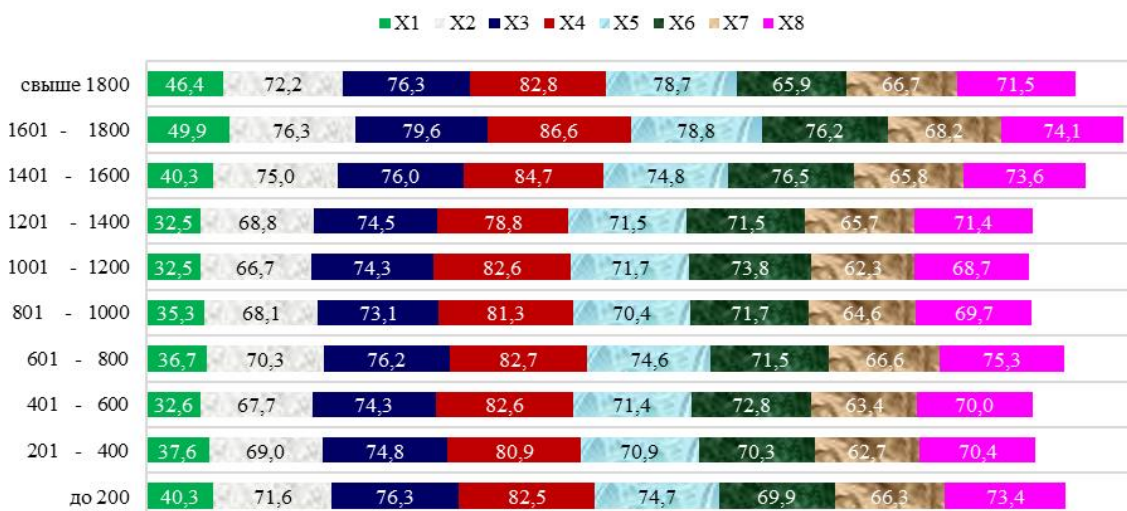


Рис. 19 Факторы удовлетворённости работой по группам, в зависимости от количества крупных и средних организаций в субъекте РФ, %. Источник: вычислено и построено автором на основе данных Росстата, 2018. Условные обозначения (X1 ÷ X8): см. рис. 4, рис. 9.



В дальнейших исследованиях планируется осуществить экспериментальную работу по применению к социологическим данным статистической группировки регионов по количеству в них крупных и средних предприятий, которая была представлена автором в 2020г [Наринян, 2020]. При этом в экспериментальной группировке данные формируются с использованием собственной пользовательской программы автора на алгоритмическом языке Бейсик, инструменты которой встроены в Excel (рис.19). На данном этапе предстоящего исследования вырисовывается предварительный вывод о том, что территориальным субъектам с большим количеством крупных и средних предприятий наиболее присуще преобладание удовлетворённых своим трудом как по всем основным факторам, так и конкретно по оплате труда. Например, в группе территориальных субъектов с наличием крупных и средних предприятий от 1601 до 1800 присуще наибольшее удовлетворение трудом в целом.

### **Выводы**

В работе осуществлён структурный экономический анализ ответов респондентов об удовлетворённости работой по субъектам РФ, включая агрегированные результаты по федеральным округам. На основе полученных статистических данных определены факторы, которые в большей или меньшей степени влияют в настоящее время на степень удовлетворённости работой в различных субъектах Российской Федерации.

Изучаемые материалы социологических опросов общественного мнения обладают всеми признаками статистической совокупности и объекта статистики: массовостью, варьируемостью, неоднородностью, наличием многих взаимосвязанных элементов. Такие результаты справедливо приравниваются к полноценным и достоверным статистическим данным, поскольку они формируются в соответствии с совместными правилами и канонами статистики и социологии.

Согласно результатам исследования, трудящиеся фактически терпят низкую оплату труда, как бы компенсируя своё недовольство иными факторами удовлетворённости работой: надёжностью, режимом работы, моральным удовлетворением и т.п.

Уровень оплаты труда, судя по результатам опроса, во всех российских регионах, как говорится, оставляет желать лучшего. Более высокая, адекватная, оплата труда непременно способствовала бы экономическому росту в целом по государству. При увеличении платежеспособности населения в государстве были бы шансы снизить общую закредитованность и увеличить покупательский спрос.

Во всех субъектах РФ на первом месте по удовлетворённости работой оказывается удовлетворённость режимом труда. Это позитивный момент, однако большинство работающих наверняка согласились бы поменять имеющийся режим на более сложный взамен прибавки заработной платы. Жаль, что в опроснике не было такого любопытного вопроса.

Заметим, что у исследователя общественного мнения обязательно должен быть позитивный настрой на удачное проведение работы и уверенность в отыскании не противоречивых реальности результатов. Однако сегодня существует контроль за информацией, имеет место «монополия информации» (Соловьёв В.В., 2021). При этом для коммерческой организации или корпорации, которые способны хорошо оплатить социологическое исследование, важны ответы к решениям своих собственных задач, к примеру, по оптимизации персонала, по его сбалансированности и преданности предприятию.

Заказчиком же по изучению мнения работающих как «пользователей» организации наёмного труда может быть лишь государство в лице учреждений по социальной защите населения.

Следует заметить, что здесь существует очевидная, не требующая доказательств, сильная взаимосвязь между успешностью организации и потенциальной возможностью всесторонне преобразовывать человеческий капитал компании: повышать уровень образования персонала; способствовать регулярному полноценному отдыху сотрудников на курортах; помогать материально при посещении сотрудниками престижных театров и других мероприятий; улучшать жилищные условия работников; осуществлять, при возможности, выгодные оптовые импортные закупки товаров народного потребления по доступным ценам для своих работников (бытовую технику, модную одежду престижных модельеров, автомобили). Однако, если предприятие изначально находится на довольно невысоком уровне конкурентоспособности, и, как следствие, не богато прибылью, то такому учреждению просто не по силам проводить всестороннюю социальную поддержку своих сотрудников.

Работая несколько лет в крупном Банке, автор настоящей статьи сотрудничал с весьма сильным в плане компетенции бухгалтерским отделом. Опытные бухгалтеры, находясь в курсе постоянно меняющейся законодательной информации, знали и сообщали всем сотрудникам о возможности воспользоваться такими статьями расходов, как «на ремонт квартиры» (достаточно было предъявить чек о покупке обоев), «на поправку здоровья», «на билеты на отдых» (включая транспорт), «на содержание несовершеннолетних детей» (вне зависимости от полноты семьи) и т.д. Представляется, что и сейчас государственные корпорации способны, в большей степени, чем иные компании, осуществлять материальные и духовные вложения в человеческий капитал своей организации.

На среднем же предприятии такая социальная поддержка может быть невозможна. Понятно, что вложения в человеческий капитал полезны в плане повышения общего уровня конкурентоспособности компании. Но не всем предприятиям это по карману.

С другой стороны, слишком массивный пакет социальной поддержки, вместе с достаточно высокой оплатой труда, может способствовать большому наплыву желающих устроиться в такую компанию.

И тогда могут возникнуть некоторые кадровые «перекося»: мнимо необходимые предприятию сокращения «в связи с ликвидацией некоторых отделов» со скрытой целью обеспечить высвобождающиеся в результате сокращения вакансии для своих дальних знакомых и друзей либо просто «нужных» людей.

В научных организациях отсутствие достаточной социальной поддержки нередко компенсируется престижем научной работы по соответствующей специальности. Но и здесь могут наблюдаться аналогичные «перекося» без хотя бы небольшой возможности, с течением времени, допустимого расширения дополнительного объема вакансий, без высвобождения прежних сотрудников.

Казалось бы, эпоха цифровизации должна идти без технических промахов и упущений. Однако в настоящем исследовании был выявлен один конкретный недостаток для пользователей материалов соцопросов в науке. Для построения таблиц взаимной сопряженности данные по соцопросам оказались не вполне подходящими. Они оформлены таким образом, что неясно, как на различные вопросы отвечает один и тот же респондент. Поэтому в настоящей работе пришлось наиболее подробно остановиться на изучении корреляционно – регрессионных структурных связей.

#### Литература

1. Данные Росстата [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
2. Газета Коммерсант [www.kommersant.ru](http://www.kommersant.ru)
3. Гаврилец Ю.Н., Черненко М.В., Никитин С.А., Тараканова И.В. Статистический анализ структуры общественного мнения в России в 2012-2018 годах. / Экономика и математические методы / Том 56 № 1 / стр. 79–94, 2020г.
4. Кант И. СОЧИНЕНИЯ В ШЕСТИ ТОМАХ. [Под общ. Ред. В.Ф.Асмуса, А.В.Гулыги, Т.И. Ойзермана.] М., "Мысль", 1964. Т. 3.
5. Львов Д.С. Экономика знаний и судьбы России / Доклад академика РАН Д.С. Львова, сделанный им в 2006 г. на Рождественских чтениях в Кремле. Источник: [za-nauku.ru](http://za-nauku.ru).
6. Львов Д.С. Перспективы долгосрочного социально-экономического развития России // Вестник Российской академии наук / Доклад, прочитанный в Президиуме РАН / том 73, № 8, с. 675–697, 2003.
7. Львов Д.С. Будущее России: гражданский манифест / Белорусский экономический журнал / №3, 2003.
8. Нанавян А.М. Удовлетворенность работой в регионах России / Многомерный статистический анализ, эконометрика и моделирование реальных процессов: труды X-й Международной школы-семинара. Часть 2 / под ред. В.Л. Макарова. Цахкадзор, 2021. – М.: ЦЭМИ РАН, 2021. – 129 с., с. 84–88.
9. Наринян Н.Е. Крупные и средние организации как априорная экономическая мощь региона / Электронный рецензируемый научный журнал «Вестник ЦЭМИ РАН» – М.: ЦЭМИ РАН, 2020, том 3, выпуск 4.
10. Наринян Н.Е. Оценка влияния некоторых факторов на степень удовлетворенности работой по регионам России / Многомерный статистический анализ, эконометрика и моделирование реальных процессов: труды X-й Международной школы-семинара. Часть 2 / под ред. В.Л. Макарова. Цахкадзор, 2021 г. – М.: ЦЭМИ РАН, 2021. – 129 с., с. 89–93.
11. Наследов А. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных. – СПб.: Питер, 2011. – 400 с.
12. Советский энциклопедический словарь (С.Э.С.) – Москва: Политиздат, 1984.
13. Соловьёв В.В. – (СМИ) / ОПТ – Москва, 2021.

#### References in Cyrillics

1. Danny`e Rosstata [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
2. Gazeta Kommersant [www.kommersant.ru](http://www.kommersant.ru)
3. Gavrilec`z Yu.N., Chernenkov M.V., Nikitin S.A., Tarakanova I.V. Statisticheskij analiz struktury` obshhestvennogo mneniya v Rossii v 2012-2018 godax. / E`konomika i matematicheskie metody` / Tom 56 № 1 / str. 79–94, 2020g.
4. Kant I. SOCHINENIYA V ShESTI TOMAX. [Pod obshh. Red. V.F.Asmusa, A.V.Guly`gi, T.I. Ojzermana.] M., "My`sl", 1964. T. 3.
5. L`vov D.S. E`konomika znaniy i sud`by` Rossii / Doklad akademika RAN D.S. L`vova, sdelan-ny`j im v 2006 g. na Rozhdestvenskix chteniyax v Kremle. Istochnik: [za-nauku.ru](http://za-nauku.ru).
6. L`vov D.S. Perspektivy` dolgosrochnogo social`no-e`konomicheskogo razvitiya Rossii // Vest-nik Rossijskoj akademii nauk / Doklad, pročitanny`j v Prezidiume RAN / tom 73, № 8, s. 675–697, 2003.
7. L`vov D.S. Budushhee Rossii: grazhdanskij manifest / Belorusskij e`konomicheskij zhurnal / №3, 2003.
8. Nanavyan A.M. Udovletvorennost` rabotoj v regionax Rossii / Mnogomerny`j statisticheskij analiz, e`konometrika i modelirovanie real`ny`x processov: trudy` X-j Mezhdunarodnoj shkoly`-seminara. Chast` 2 / pod red. V.L. Makarova. Czakadzor, 2021. – M.: CzE`MI RAN, 2021. – 129 s., s. 84–88.
9. Narinyan N.E. Krupny`e i srednie organizacii kak apriornaya e`konomicheskaya moshhnost` regi-



- ona / E`lektronny`j recenziruemy`j nauchny`j zhurnal «Vestnik CzE`MI RAN» – M.: CzE`MI RAN, 2020, tom 3, vy`pusk 4.
10. Narinyan N.E. Ocenka vliyaniya nekotory`x faktorov na stepen` udovletvorennosti rabotoj po regionam Rossii / Mnogomerny`j statisticheskij analiz, e`konometrika i modelirovanie real`ny`x processov: trudy` X-j Mezhdunarodnoj shkoly`-seminara. Chast` 2 / pod red. V.L. Makarova. Czaxkadzor, 2021 g. – M.: CzE`MI RAN, 2021. – 129 s., s. 89–93.
  11. Nasledov A. SPSS 19: professional`ny`j statisticheskij analiz danny`x. – SPb.: Piter, 2011. – 400 s.
  12. Sovetskij e`nciklopedicheskij slovar` (S.E`.S.) – Moskva: Politizdat, 1984.
  13. Solov`yov V.V. – (SMI) / ORT – Moskva, 2021.

*Наринян Наталья Евгеньевна – научный сотрудник ЦЭМИ РАН, ORCID 0000-0001-9913-1876  
E-mail: gorbatiengkon@list.ru*

*Narinyan N.E. Research fellow CEMI RAS ORCID 0000-0001-9913-1876  
E-mail: gorbatiengkon@list.ru*

#### **Ключевые слова**

*удовлетворённость работой, материалы опроса общественного мнения по регионам России, оплата труда по федеральным округам, факторы удовлетворённости трудом по каждому субъекту РФ.*

**Natalya Narinyan. What determines job satisfaction in the regions of Russia in the era of digitalization**

#### **Keywords**

*job satisfaction, public opinion survey materials by regions of Russia, remuneration by federal districts, factors of job satisfaction for each subject of the Russian Federation.*

DOI: 10.34706/DE-2022-01-06

JEL classification: R23

#### **Abstract**

*In the scientific work, an economic and statistical analysis of the results of a public opinion poll on job satisfaction in households by regions of Russia is carried out. The percentage of those satisfied with their work for each subject of the Russian Federation was identified and analyzed. A correlation matrix of the main factors of job satisfaction is constructed. The most closely related factors of job satisfaction have been identified. The importance and, at the same time, the deplorable minimality in the present of such a factor of job satisfaction as wages is noted. A clear visual algorithm of economic and statistical research of sociological results is presented. The era of digitalization is impossible without technical and institutional failures.*