

СОЦИОЛОГИЯ ЭКОНОМИКИ, ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

УДК 316.334.22

Восприятие справедливости оплаты труда научно-педагогическими работниками*

Г. З. Ефимова

Тюменский государственный университет,
Российская Федерация, 625003, Тюмень, ул. Володарского, 6

Для цитирования: *Ефимова Г.З.* Восприятие справедливости оплаты труда научно-педагогическими работниками // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. Вып. 4. С. 297–317. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.401>

Справедливость определяется как соблюдение пропорционального соответствия между заслугами человека и вознаграждением его труда. Рассматривается социально-трудовая справедливость, проявляющаяся в том числе в субъективной оценке соотношения уровня заработной платы и физических и/или интеллектуальных усилий работников. Статья направлена на определение субъективной оценки справедливости оплаты труда научно-педагогических работников. Осуществлено эмпирическое исследование с применением метода полужформализованного экспертного интервью с 86 научно-педагогическими работниками российских университетов (участники программы «5-100»). Серия экспертных интервью проведена в 2019–2020 гг. В ходе анализа автор опирался на материальные и нематериальные факторы субъективного восприятия справедливости оплаты труда. Результаты показывают, что половина информантов считают справедливым соотношение оплаты труда и затраченных усилий. Они называют свою работу достаточно энергоемкой. Оплата труда научно-педагогических работников складывается из оплаты образовательной и научно-исследовательской деятельности. Вторая часть не гарантирована и обычно превышает доход от образовательной деятельности. На признание оплаты труда справедливой влияет система стимулирования научно-исследовательской работы в вузе. Несправедливая оплата труда провоцирует отток конкурентоспособных кадров в реальный сектор экономики или академическую сферу других стран. Для молодых сотрудников (до 30 лет) и работников, не имеющих ученой степени, характерно восприятие уровня оплаты труда как несправедливого. Это вызвано высокой аудиторной нагрузкой и вовлечением в научные проекты на вспо-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта Российского научного фонда, проект № 19-18-00485 «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности».

могательных ролях. Помимо материальных факторов на субъективное восприятие справедливости влияют нематериальные факторы (свободный график, комфортные условия труда, поддержка руководства, заинтересованность работой, вовлеченность в научные исследования и самореализация). Нематериальные факторы способствуют закреплению научно-педагогического работника в академической сфере. Субъективно воспринимаемая справедливость тем выше, чем более прозрачна система оценки и оплаты труда и доверие сотрудников к работодателю. Восприятие справедливости оплаты труда весьма неустойчиво, поэтому его замер необходимо производить регулярно для предотвращения нарастания недовольства коллектива.

Ключевые слова: справедливость, субъективное восприятие справедливости, справедливость оплаты труда, научно-педагогический работник, высшее образование, высшее учебное заведение.

Обзор научной литературы

Справедливость позволяет человеку интерпретировать конкретные жизненные ситуации и социальную реальность в целом, через спектр индивидуальных мировоззренческих установок и укоренившиеся в обществе ценности.

В философии справедливость определяется как «надлежащее соответствие между заслугами человека и теми хорошими и дурными событиями, которые выпали на его долю» [1]. Аристотель определял справедливость как категорию морального сознания, общую характеристику добра/блага [2], предполагающую равную оценку идентичных случаев. Справедливость, наряду с умеренностью, мужеством и мудростью, считается основной добродетелью и предполагает «правильность распределения и одновременно правильность всего порядка» [3, с. 27–28]. Актуальность справедливости возникает в условиях ограниченности ресурсов (в основном времени и финансов). Сохраняется «угроза ненасытности, желания большего, которое безграничной алчностью вытесняет все человеческое — будь то индивид, группа или институт» [3, с. 5].

Справедливость рассматривается как нравственный абсолют, в одном ряду с такими культурно обусловленными элементами, как правда, законность, честность, порядочность, беспристрастие, равноправие, воздаяние должного и соответствие морали [4]. По определению Дж. Ролза (J. Rawls), справедливость — первая добродетель общественных институтов [5]. Она одновременно производная от социальных условий и условие производства социального [6, с. 300].

Справедливость предполагает рассмотрение беспристрастности первого и второго уровней. Беспристрастность первого уровня устанавливает равенство всех перед законом и необходимость обращаться с каждым согласно соответствующим правилам, точно отмеряя полагающееся ему. Каждый член общества во исполнение принципов справедливости должен выполнять задачу, вмененную им со стороны целого и соответствующей господствующей в индивиде способности [3, с. 27]. Ключевой принцип справедливости — «равенство и беспристрастность, требующие признавать равно за всеми другими то право на жизнь и благополучие, какое признается каждым за самим собой. Базовый принцип — комплексное равенство, то есть принципиальное равенство, которое можно корректировать в зависимости от потребности, заслуг, вклада и достоинства» [7, с. 87].

В трудовой и профессиональной деятельности действует беспристрастность второго уровня — принцип достигнутого результата, равноценность получаемого и отдаваемого [3, с. 13]. Рассматривая частную справедливость (которая наряду с прочим касается распределения чести и денег), Аристотель допускал неравенство, так как люди достигают различных результатов применительно к сообществу, в науке, искусстве или спорте. Справедливость предполагает равное соотношение результатов двух человек и их соответствующих вкладов [8]. Это утверждение ярко иллюстрирует образное выражение О. Хёффе (O. Höffe): «Бесмысленно приравнивать дамский роман к произведениям Данте, Шекспира и Гете» [3, с. 30].

По Дж. Аддамс (J. Addams), справедливость — соотношение между вкладом человека и получаемым им благом [9]. Принцип вознаграждения в соответствии с затраченным трудом основан на презумпции: «...лучше вознаграждаться должен тот, кто больше трудится и приносит больше пользы обществу» [10, с. 93]. Справедливость имеет динамичный характер и связана с должным распределением социальных благ [7, с. 86]. Во Всеобщей декларации прав человека закреплено: «...каждому человеку, без какой-либо дискриминации, гарантируется равная оплата за равный труд» (ст. 23.2). Вместе с тем существует зависимость между уровнем достатка человека, его социальным статусом и уверенностью в справедливости мира [11].

Организационная справедливость реализуется в социально-трудовых отношениях и одно из ее проявлений — соотношение оплаты труда и вложенных физических и/или интеллектуальных усилий. Сотрудник определяет, соблюдается ли по отношению к нему справедливость на основании субъективного восприятия соотношения выполненного объема работы, затраченного времени, полученной заработной платы, социальных льгот и иных переменных.

Оценка работодателем объема и качества труда сотрудников выражается в заработной плате, в которую, помимо оклада и районных коэффициентов, может включаться квалификационная надбавка, оплата по грантам, премии и дополнительные выплаты. Соотнося общий объем получаемой заработной платы (объективный показатель) с объемом затраченных сил и времени (субъективный показатель), работник приходит к субъективному выводу о справедливом или несправедливом уровне оплаты труда [12]. Помимо зарплаты, необходимо делать поправку на иные показатели, формирующие восприятие места работы и процесса труда как комфортного или неприятного.

Справедливость вознаграждения работников — одно из ключевых требований к системе оплаты труда. Компетентный подход позволяет реализовать четыре принципа [13]:

- 1) справедливость (к сотрудникам относятся непредвзято, в соответствии с их заслугами и ценностью для предприятия);
- 2) объективность (все сотрудники организации получают адекватное вознаграждение по сравнению с другими членами коллектива);
- 3) последовательность (заработная плата не должна варьироваться произвольно и бесосновательно по отношению к разным сотрудникам или в разные периоды времени; уровень оплаты труда не должен без веских причин отклоняться от норм, признанных справедливыми и объективными);

- 4) прозрачность (сотрудникам понятны процессы, обуславливающие порядок вознаграждения и влияние, которое на них оказывают).

Прозрачная система оплаты труда позитивно отражается на эффективности труда и лояльности работников [14]. Понимание правил формирования выплат и возможность контроля правильности начислений позволяет сотруднику прилагать усилия к повышению количественных и качественных характеристик работы. Преимущества прозрачной системы оплаты труда [14]:

- повышение полезности сотрудников, производительности труда;
- возможность анализа результатов работы новых сотрудников на соответствие потребностям компании;
- исключение возможности махинаций с фондом оплаты труда;
- повышение лояльности сотрудников к компании;
- возможность анализа по производственным показателям и последующее прогнозирование сценариев развития компании;
- повышение эффективности работы предприятия.

Как правило, оценка справедливости производится через призму ее субъективного восприятия. Система оплаты труда справедлива, если воспринимается людьми таковой [9]. В России лишь треть работников считают свою зарплату справедливой (33 %), а более половины работающих россиян уверены, что им платят меньше, чем они заслуживают (59 %) [15]. Субъективное восприятие справедливости оплаты труда зависит от пола работника. Так, женщины считают справедливой более низкую оплату, чем мужчины [16]. Это подтверждает наличие скрытых форм гендерной дискриминации в оплате труда, которые связаны в том числе с высокой концентрацией женщин на профессиях со средним статусом и более слабой связью между работой и оплатой среди женщин, чем среди мужчин [16]. Экспериментально доказано, что работники, считающие, что им недостаточно платят за работу, имеют более низкую производительность труда [17].

Уверенность в справедливом распределении благ дает сотрудникам ощущение надежности и стабильности. Реализация принципа справедливости рассматривается как «важнейшее условие не только повышения производительности труда организации и ее конкурентоспособности, но и гармонизации взаимоотношений в трудовых коллективах, а также во взаимоотношениях рядовых работников с руководством» [18]. Исследователи общественных наук балансируют в системе координат экономической эффективности и социальной справедливости [19].

Справедливость начисления заработной платы наряду с условиями труда относится к традиционным мотивационным факторам, влияющим на трудовой потенциал работников и его реализацию [12; 18; 19]. Со стороны работодателей приоритетная заинтересованность направлена на повышение производительности труда при минимизации издержек (к которым относится и зарплата работников). В свою очередь сотрудники ориентированы на повышение зарплаты за относительно качественную работу в пределах ее трудоемкости и сложности.

Баланс справедливости может нарушаться определенными действиями (или бездействием) работника или работодателя. Субъективно осознаваемая несправедливость повышает риск деструктивного настроения в коллективе [20; 21], что

снижает мотивацию работника. Длительные периоды демотивации сотрудника могут привести к стрессу, фрустрации, профессиональному выгоранию и, следовательно, к увольнению. Е. В. Карчагин констатирует: «Жизнь в состоянии ощущения несправедливости неприятна. Когда человек <...> испытывает такое состояние, последствием будет угасание жизненного тонуса, воли к жизни, духовного роста. <...> Долгое отсутствие справедливости приводит к действиям, приводящим к деформации социального порядка» [7, с. 89].

Устранение несправедливости позволяет повысить вовлеченность сотрудников, их удовлетворенность работой, эффективность труда и снизить текучесть кадров. Работа и жизнь «в условиях, оцениваемых как справедливые и направленных <...> на справедливое сотрудничество, носит кумулятивный характер» [7, с. 89]. При условии признания справедливости оплаты труда, пропорциональной вложенным физическим и/или интеллектуальным усилиям и затратам времени, возможные краткосрочные периоды сбоев и единичных проявлений несправедливости не снизят накопленный эффект.

Распространены два способа преодоления несправедливости [7, с. 89–90]:

- 1) революционная позиция («несправедливость ведет к тому, что возрастает необходимость революционной критики существующего положения, увеличивается потребность в проведении справедливой трансформации <...> посредством революционных действий»);
- 2) диалогическая, коммуникативная позиция — несправедливость преодолевается через коммуникацию (серию обсуждений) с руководителем (заведующим кафедрой или представителем более высокого уровня управленческого состава вплоть до ректора) либо через профсоюз. Профсоюзы могут «добиться социальной справедливости — если не в обществе в целом, то в хозяйственных структурах, в компаниях и корпорациях» [22, с. 137].

Оценка справедливости оплаты труда проводится по ряду критериев [15]:

- соответствие оклада средней заработной плате по конкретной должности на региональном рынке труда;
- сбалансированность окладов внутри компании (справедливая зарплата должна соответствовать затраченному труду либо коррелировать с выручкой и прибылью компании);
- соответствие заработной платы уровню профессионализма (а также должностному и квалификационному уровню);
- соответствие оплаты труда результатам и эффективности работы сотрудника.

Дополним этот перечень еще тремя основаниями. В дополнение к упомянутым основаниям справедливость оплаты труда может производиться в сравнении:

- с предыдущими этапами карьерного пути;
- с другими сотрудниками организации (вышестоящими, равными по должности и нижестоящими);
- сравнение по странам и регионам (ситуация в конкретном вузе сравнивается с аналогичным положением в других вузах региона и в других странах на основании личного опыта преподавателя во время стажировок и иных

видов академической мобильности, а также на основании общения с представителями других высших учебных заведений).

Помимо этого, на субъективную оценку справедливости/несправедливости соотношения приложенных усилий и полученной оплаты труда оказывают влияние ценностные ориентации преподавателей в отношении процессов, происходящих в сфере высшего образования.

Соотнося субъективный концепт справедливости и объективные параметры, следует обратить внимание на статистику оплаты труда научно-педагогических работников. Средняя заработная плата в России (по данным на июль 2021 г.) составила: 52 355 рублей¹. Для профессиональной группы преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности средняя заработная плата (по состоянию на январь — июнь 2021 г.) составила 105 792 рубля, в том числе в организациях федеральной формы собственности — 105 506 рублей². Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования в 2,3 раза выше среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц³.

В майских указах президента РФ была закреплена необходимость поддержания уровня зарплат бюджетников (в частности преподавателей вузов) не ниже 200 % от средней зарплаты по региону. Дополнительно в 2021 г. президент России поручил правительству и властям регионов проверить зарплаты бюджетников на соответствие майским указам 2012 г.⁴

Представленные ниже результаты эмпирического исследования позволяют соотнести субъективную оценку преподавателями вузов уровня оплаты труда с реальным положением дел, а также подтвердить (или опровергнуть) исследовательскую гипотезу о том, что на субъективное восприятие научно-педагогическими работниками уровня справедливости оплаты труда высокое значение оказывают нематериальные факторы, которые влияют на готовность остаться в конкретном вузе, перейти в другой или покинуть академическую сферу. Исследовательский вопрос заключался в том, чтобы определить, какие факторы влияют на субъективное восприятие научно-педагогическими работниками уровня справедливости оплаты труда.

Методология и методика исследования

Эмпирическое исследование проведено с использованием метода полуструктурированного экспертного интервью с 86 сотрудниками российских университетов (в том числе в Тюменском государственном университете (ТюмГУ), Томском

¹ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991–2021 гг. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab_1.xlsx

² Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности (январь — июнь 2021 года). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/02-21-05.xlsx>

³ Там же.

⁴ Перечень поручений по итогам совещания с членами Правительства. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/65129>

государственном университете (ТГУ), Санкт-Петербургском политехническом университете (СПбПУ), Национальном исследовательском ядерном университете «МИФИ»), относящихся к административно-управленческому персоналу (проректор, директор, заведующий кафедрой или лабораторией) и научно-педагогическими работниками (профессор, доцент, научные сотрудники)⁵. Выбор университетов определен их участием в проекте повышения конкурентоспособности ведущих российских вузов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (проект «5-100»).

Эксперты отобраны из числа штатных сотрудников университетов, с учетом распределения в соответствии с половозрастными, отраслевыми характеристиками, опытом работы в сфере высшего образования и занимаемых должностей. Таким образом, научно-педагогические работники, принявшие участие в интервью, репрезентативно отражают контингент научно-педагогических работников отечественных вузов.

Сроки проведения интервью в ТюмГУ — июнь 2019 г., в ТГУ — сентябрь 2019 г., в СПбПУ — март и апрель 2020 г., в МИФИ — октябрь 2020 г. В ТюмГУ и ТГУ интервью проводилось в процессе личной беседы (face-to-face) по месту работы эксперта. В процедуру проведения полевого этапа, направленного на сбор эмпирических данных в СПбПУ и МИФИ, корректировку внесла пандемия новой коронавирусной инфекции — экспертные интервью проводились дистанционно, с использованием сервисов видеосвязи.

Информантам предложено ответить на открытый вопрос: «Считаете ли Вы справедливым соотношение объема труда и Вашей заработной платы?» Вопрос направлен не на подсчет конкретных часов, проведенных на работе, и точных сумм, а на замер общего ощущения справедливости.

Результаты исследования

Более половины информантов считают справедливым соотношение дохода и затраченных физических и/или интеллектуальных усилий. Такого мнения в основном придерживаются научно-педагогические работники зрелого возраста (30–50 лет), совмещающие преподавательскую деятельность с научными исследованиями, а также занимающие административно-управленческую должность. К полярным точкам зрения «абсолютно справедливо» и «категорически несправедливо» можно отнести единичные высказывания. Несмотря на общее признание справедливости распределения вознаграждения за работу, информанты отмечают, что деньги достаются им с трудом. «Оплата справедлива, но это не “легкие” и не “лихие” деньги» (муж., 35 лет, доц.).

⁵ Организацию и проведение серии экспертных интервью осуществлял научный коллектив под руководством канд. ист. наук А. Н. Сорокина, доц., директора школы исследований окружающей среды и общества («Антропошколы»), руководителя исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень), в составе: д-ра ист. наук М. В. Грибовского, проф. каф. российской истории (ТГУ, Томск), вед. науч. сотр. исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень) и канд. социол. наук Г. З. Ефимовой, доц., доц. каф. общей и экономической социологии, старш. науч. сотр. исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень).

Наличие грантов и иных форм финансирования науки — ключевой фактор, повышающий справедливость соотношения полученного вознаграждения и приложенных работником усилий (особенно в научно-исследовательской деятельности). «Наша зарплата складывается из двух частей: преподавание и наука. Доход от науки несоизмеримо больше» (жен., 46 лет, доц.). «Зарплата преподавателя небольшая, на нее невозможно нормально существовать, но, привлекая исследовательские проекты, получается хороший заработок» (жен., 50 лет, проф.). «Если заниматься исключительно преподаванием, доход более чем скромный» (муж., 30 лет, доц.). «Оплата труда преподавателя несправедлива, но это не основной мой доход. Если буду жить только на зарплату педагога, можно опухнуть от голода. Абсурдно воспринимать ее как работу только за деньги» (жен., 43 года, зав. каф.).

На высокий уровень субъективно осознаваемой справедливости влияет относительная финансовая автономность научно-педагогических работников: они могут самостоятельно распределять объемы финансирования в научном коллективе. «Распределение справедливо, но только потому, что зарплату плачу себе сам из грантов и никто из руководства не лезет в наши дела. Мы сами решаем, кто сколько получает» (муж., 35 лет, доц.). «Когда у меня есть гранты, я сама выпиываю себе зарплату. Как правило, она равна моей зарплате преподавателя и обеспечивает мне достойный образ жизни. Получается, за двойную работу получаю двойную оплату» (жен., 56 лет, проф.).

Нежелание лишиться существенного объема дохода, который преподаватели получают от научно-исследовательской деятельности, стимулирует сотрудников к участию в научных конкурсах, подаче качественных заявок на гранты, участию в поиске иных источников финансирования и созданию конкурентоспособных коллабораций. «Пока есть гранты, я доволен. Преподавательская деятельность — треть моего дохода, остальное доплачивают в научной лаборатории. Сохраняется некая неопределенность: в этом году дадут финансирование, в следующем — не дадут, и тогда я останусь с преподавательской зарплатой. Поэтому постоянно пишем заявки и участвуем в конкурсах грантов» (муж., 51 год, проф., зав. каф.). «Меня устраивает соотношение зарплаты и затрат труда, но при наличии грантов. Исключительно на преподавательскую ставку я бы не смог жить, и пришлось бы уйти из вуза» (муж., 35 лет, доц., зав. лаб.).

Негативным аспектом, влияющим на субъективное восприятие справедливости, становится неравномерность финансовых поступлений за научные исследования и разработки в течение календарного года, в отличие от стабильной оплаты труда за образовательную деятельность. «Наша зарплата не равномерна в течение года. В декабре много научно-исследовательской работы и большие выплаты, а потом до апреля только преподавательская ставка. Я привык и научился планировать» (муж., 38 лет, доц., зав. лаб.).

Анализируя соотношение выполненной работы и оплаты за нее, преподаватели отмечают значимую роль проактивной позиции для регулирования уровня дохода. «Оплата справедлива. Моя работа преимущественно научно-исследовательская, в ней многое зависит лично от меня. Если ты активен, изучаешь новые научные направления и мониторишь конкурсы, чтобы подать заявки, то всегда будешь иметь проекты, обеспечивать команду и развивать науку. Грант получить не так-то просто. Если же он есть, предлагается хороший объем финансирования и достойные

зарплаты участников коллектива. Все зависит от тебя: если сидеть и ждать, ничего не произойдет» (жен., 32 года, доц., науч.-иссл. центра). Самостоятельность, стремление развивать компетенции, наращивать профессиональную конкурентоспособность, участвовать в научно-исследовательской деятельности повышает уровень дохода и общее ощущение справедливости оплатой труда. «У нас всегда есть гранты или проекты. Если много на себя берешь, то много и получаешь. Дальше все зависит от возможностей. Уровень оплаты возрастает с большей самостоятельностью» (муж., 39 лет, доц.). «Оплата труда ученого, который преподает и занимается научными исследованиями, во многом зависит от его активности. Тут не на что жаловаться: сколько заработал, столько получил. Если человек много и продуктивно работает, он достоин вознаграждения» (муж., 40 лет, доц., зав. лаб.).

Проактивная позиция естественна не для всех работников и отчасти ее может стимулировать эффективный контракт. «Последние повышения заработной платы и введение академического контракта показали, что сейчас оплата труда преподавателя — на достойном уровне. Делаешь больше и получаешь больше» (жен., 31 год, доц.). Задача эффективного договора (контракта) в том, чтобы «сделать оплату труда максимально обоснованной и справедливой, установив для каждого сотрудника индивидуальные показатели производительности труда и критерии поощрения» [23, с. 208].

Признавая серьезную долю доходов от научных исследований в общем заработке, научно-педагогические работники подчеркивают высокую энергоемкость данной деятельности. «Я одновременно руковожу шестью проектами, они отнимают много сил и времени. Но с каждого проекта имею какую-то сумму, и в итоге получается желаемый размер зарплаты. Досадно, что это исключительно благодаря грантам. Понимаю временность ситуации — закончатся проекты, сразу снизится доход» (муж., 33 года, доц.). Значительные затраты сил информантов на научную работу вызваны строгими наукометрическими показателями и требованиями эффективного контракта [24]. «У нас приемлемый уровень оплаты труда, но он требует интенсивной работы. Вспомните механизм стахановского движения: когда ставите трудовой рекорд, всем повышают нормы выработки. Также и мы — чем больше выдаем научных результатов и статей, тем больше требуют на следующий год. У нас эффективный контракт, и все сложнее получить максимальное финансирование» (жен., 50 лет, проф.). «Оплата труда достойная, но она требует более интенсивной работы, чем пять-десять лет назад» (муж., 47 лет, доц., зам. дир.). Параллельно с ростом заработной платы повышаются требования к результатам педагогического и научно-исследовательского труда. «Зарплата доцента постепенно повышается, но, как только вошли в проект “5-100”, увеличилась нагрузка и возросли требования. Появились строгие показатели — за три года написать две статьи Scopus или Web of Science, шесть статей РИНЦ, быть руководителем или исполнителем в гранте, постоянно повышать квалификацию. Должен и точка» (муж., 35 лет, доц.). «У кафедр большие задачи и строгие показатели эффективности. Работа становится разнообразной и приходится прикладывать больше усилий» (жен., 55 лет, проф.).

Несмотря на высокие требования к преподавателям, часть их достижений может оставаться в слепой зоне и не учитываться при определении квалификационных надбавок и распределении премиального фонда, что снижает мотивацию работников и инициативу выполнять фронт работы за пределами установленных

KPI (ключевые показатели эффективности). «Мы обязаны выдать столько-то статей и цитирований, в таких-то конкурсах грантов поучаствовать. Но как учесть то, что делается сотрудником за пределами требуемых показателей?! Делаешь много, но совсем немного замечается» (жен., 55 лет, проф.). Повседневная деятельность научно-педагогического работника предполагает ряд функций, не прописанных в трудовом договоре. Не все сотрудники готовы к такому положению дел. Для одних высокая лабильность трудовых функций и непостоянство рабочего графика — преимущество, для других — недостаток. «Несправедливо по многим параметрам. Значительная часть работ, которые мы выполняем, не предусмотрена трудовым контрактом и не вписывается в ставку, так как занимает в три раза больше времени» (жен., 45 лет, доц.).

Неукоснительное соблюдение руководством нормативов и ужесточение требований (в первую очередь наукометрических) негативно отражается на субъективной оценке сотрудниками справедливости оплаты труда, возрастает нестабильность рабочего места и может происходить массовый отток конкурентоспособных кадров (в том числе за рубеж). «Ни я, ни супруга, которая тоже здесь работает, не считаем справедливым соотношение дохода и вложенных сил. Руководство заинтересованно в выполнении показателей. Давно с этим сталкиваюсь и чуть не плачу. Неплохих ребят уволили из-за несоответствия показателям, несмотря на другие их заслуги. Знаю людей, которые умерли от того, что хорошо работали и ответственно подходили к делу» (муж., 41 год, доц.).

На оценку субъективного восприятия справедливости оплаты труда влияет принятая в вузе система стимулирования. «У нас в вузе объективная система оплаты труда. Есть базовый оклад, а если соответствуете квалификационным требованиям, получаете надбавку, а еще полагаются бонусы за публикации в рейтинговых журналах. Но чтобы квалификационных требований достичь, требуется много сил и времени» (муж., 45 лет, проф.).

Информанты отмечали, что стимулирование публикационной активности в рейтинговых журналах может снижать мотивацию сотрудника: он либо вовсе не будет пытаться провести качественное научное исследование и опубликоваться в высокорейтинговом отечественном/международном журнале, либо станет досадовать на отсутствие достойного стимулирования при наличии такой публикации. «Я неоднократно ставил вопрос, чтобы за престижные публикации выписывали солидные премии, потому что публикация в *Nature* — событие национального уровня не только для России, для любой страны. Ученые, имеющие такую публикацию, неизменно получают поддержку — в Швеции и Китае выплачивают чуть ли не годовую зарплату, а у нас никак не поощряется. В прошлом году мне на этот вопрос ответили: «Опубликуетесь, тогда и поговорим»» (муж., 42 года, проф., декан).

Осознание справедливости заработной платы связывается с уровнем жизни, который работник может обеспечить себе и своей семье. Значима регулярная индексация оплаты труда в соответствии с уровнем инфляции. «Соотнося нагрузку и оплату труда, необходимо учитывать необходимые траты: продукты питания, коммуналка, транспорт, посещение театров, музеев и экскурсий, приобретение книг. Не важно, сколько денег зарабатываю, важно, чтобы я мог на эти деньги удовлетворить насущные потребности с поправкой на инфляцию» (муж., 50 лет, доц., нач. отд.). Если при росте заработной платы опережающими темпами возрастает

трудовая нагрузка, это негативно отражается на субъективной оценке справедливости. «При прежних учебных курсах и прежнем студенческом контингенте работать приходится больше. Снижаются часы на самостоятельную работу. С ростом нагрузки моя зарплата не увеличивается, хотя инфляция и доллар растут» (муж., 52 года, доц.).

При снижении дохода до субъективно осознаваемого критического уровня некоторые информанты допускают увольнение либо переход на иное рабочее место вне сферы науки и высшего образования. «Если доходы длительное время будут ниже нынешнего уровня и не будет научных проектов, придется уйти из университета. Я должен поддерживать уровень жизни семьи. Привык возить семью один-два раза в год в Грецию или Таиланд. Возможно, придется сменить работу, и готов рассматривать варианты вплоть до отъезда за границу» (муж., 52 года, доц., зав. лаб.).

Некоторые информанты считают сложившуюся ситуацию с оплатой труда не только справедливой, но отмечают, что им переплачивают. «Мне платят больше, чем я работаю, но моя зарплата состоит из двух частей — за преподавание (там совсем смешные суммы) и за науку. Я веду проекты, участвую в сторонних грантах и получаю солидные суммы. Если снизить налоги за гранты, то я бы работал и за меньшие деньги. Готов какое-то время работать за идею, “на перспективу”» (муж., 38 лет, доц., зав. лаб.). «В основном уровень оплаты справедлив, но иногда возникает ощущение, что мне платят даже больше, чем стоило бы» (муж., 28 лет, доц., ассист.). В таких случаях преподаватель стремится компенсировать трудом субъективно воспринимаемую «избыточность» зарплаты. «Если получаю больше, чем заработал в этом месяце, то в следующем постараюсь сделать больше. Скажем так, “отработать”» (муж., 55 лет, проф., глав. науч. сотр.).

Верно и обратное — если работник считает, что ему недоплачивают, он станет искусственно занижать эффективность и результативность работы, не всегда осознавая, что подобными практиками вредит своему профессионализму и карьере в средне- и долгосрочной перспективе. «Установилось негласное соглашение: мы работаем не настолько интенсивно, чтобы не быть так сильно недовольными зарплатой» (муж., 45 лет, доц.).

Получая заработную плату, преподаватели, погруженные в науку и заинтересованные стратегическим развитием научного направления, часть дохода расходуют на лабораторные эксперименты, информационное продвижение и прочее. «Зарплату платят, но часть денег приходится раздавать, чтобы развивать научное направление, чтобы совершались маленькие шажки вперед» (муж., 38 лет, доц., дир. инст.).

Рассмотрим нематериальные факторы субъективного восприятия справедливости. При субъективной оценке уровня справедливости оплаты труда и затраченных усилий информанты учитывают и другие факторы (в том числе нематериальные). Для некоторых информантов они становятся более значимыми, нежели уровень дохода от образовательной и научно-исследовательской деятельности. К их числу относятся преимущества работы в университете (гибкий график работы, комфортные условия труда), а также ресурсы вуза, которыми они могут пользоваться и получать непосредственную или отсроченную выгоду. Причем выгода не всегда имеет материальный характер и может позитивно отражаться на саморазвитии работника, формировании его профессиональных компетенций, а также

на карьерном росте, социальном капитале и прочем. Возможная неудовлетворенность соотношением затрат сил и финансовой компенсацией нивелируется иными преимуществами работы в конкретном вузе или в сфере науки и высшего образования в целом.

Так, помимо категорий «усилия» и «время» работника (на одной чаше весов) и «оплаты труда» от университета (на другой чаше весов) появляются иные бонусы, которыми может пользоваться работник (материально-техническая оснащенность и высокопрофессиональный коллектив). «Соотношение затрат и поощрений справедливо. Университет аккумулирует ценные человеческие ресурсы и возможность проводить научные эксперименты на редком и современном оборудовании, обеспечивает все, что нужно» (жен., 55 лет, проф.). «Университет дает мне интересную работу, возможность творческой и профессиональной реализации. Это компенсирует не такую высокую оплату труда» (муж., 41 год, доц.).

Даже при высокой материальной обеспеченности причиной субъективно ощущаемой сотрудниками несправедливости могут быть действия руководства в определении приоритетов по финансированию и иным формам поддержки определенных научных направлений. «Одни научные направления сильнее поддерживают и это заметно. Иных претензий нет, все остальное справедливо» (жен., 38 лет, доц., зав. лаб.). «Университет дает нам все возможности, но хочется большего: построить отдельный химический корпус и много лабораторий. На это университет говорит: “Вы у нас не одни, есть и другие научные группы”» (жен., 55 лет, проф.).

На субъективную оценку справедливости влияет такой значимый бонус работы в университете, как свободный график, позволяющий высвободить время для научно-исследовательской деятельности либо подработки вне вуза. «У меня свободный график и это для меня гораздо важнее, чем бонус в виде финансов» (жен., 33 года, науч. сотр.). Сравнивая трудовой распорядок иных профессий с более строгим графиком, информанты отмечают неоспоримое преимущество. «Сравниваю себя с другими людьми, которые на работу приходят рано, уходят поздно, и дети без них растут. Не завидую им, даже если они хорошо зарабатывают. В сравнении с ними у меня несоизмеримо лучшие условия жизни и график труда» (жен., 40 лет, доц.). «Зарабатываю мало, но и не сильно занята. Меня все устраивает» (жен., 54 года, доц.).

Приоритетным нематериальным фактором становится комфортная работа в высокопрофессиональном коллективе. «Справедливая отдача оплаты труда и вложенных сил. Здесь не только финансовые моменты, но и моральное удовлетворение, комфорт работы с командой» (муж., 32 года, доц.).

Приоритетной нематериальной мотивацией трудовой деятельности становится личная заинтересованность («внутренняя мотивация») преподавателей в научных исследованиях. Одни называют это «реализацией призвания», другие — «хобби для души», третьи — «заявкой на бессмертие» через научные открытия. «Мой научно-исследовательский вклад немного недооценен, но я не расстраиваюсь — мне доставляет удовольствие заниматься научной работой» (жен., 45 лет, доц.). Следуя этой логике, преподаватели подчеркивают, что «за большой объем административной работы нам доплачивают, потому что она неинтересна, тяжела и сыплется ее много» (муж., 60 лет, проф., зав. каф.). «Я работаю не из-за денег, а из-за интереса» (жен., 55 лет, доц., зав. лаб.). «Отдача от нашей профессии выражается не только

в материальной составляющей. Радостно получать положительную обратную связь от коллег и студентов, видеть свои опубликованные статьи и книги» (муж., 35 лет, доц.). Трудовой день вузовских преподавателей, как правило, не ограничивается часами, проведенными в аудитории, «мы живем работой и плохо понимаем, что такое “выходные”, “вечер” и “свободное время”. Большинство получает удовольствие от работы и поэтому терпит маленькие зарплаты» (муж., 51 год, проф.).

Внутренняя мотивация работника проявляется в высокой концентрации на сфере научных исследований и погружении в определенную задачу. Особенно ярко это наблюдается в периоды работы над конкретными научными проектами. «Работа в университете — не про деньги, а про призвание. Когда у меня идут научные проекты, я им много сил отдаю. Меня никто не заставляет, но могу до четырех утра просидеть над статьями. В вузе остались люди, работающие не за деньги. Мы — последователи Сократа, который не брал деньги за обучение, а только подаяние — сколько дадут, то и хорошо. Не расцениваю деньги, которые получаю, как оплату того, что делаю. У меня нет этой связи, у меня мотивация внутренняя, а не внешняя финансовая» (жен., 40 лет, доц.). «Научной работой меня никто не заставляет заниматься, и оплату не могу оценить как справедливую или нет. Она по определению справедлива, потому что я хочу этим заниматься» (муж., 38 лет, дир. инст.).

Анализ нарративов показал, что при высокой вовлеченности некоторых информантов в педагогическую и научно-исследовательскую деятельность для них снижается значимость материальной мотивации. На первый план выходят самореализация и развитие научного направления. «Нужно быть лучшим в профессии, и деньги тебя догонят. В вузе деньги нужны как инструмент достижения целей и создания научного продукта. Они не играют значимой роли при определении поведенческих приоритетов. Если я заинтересована изучением научной тематики, то самозабвенно продвигаю результаты. Спустя время вижу, что мои научные открытия замечают. Например, недавно подходит человек из зарубежного университета: “Я обнаружил в ваших материалах по Западной Сибири важные идеи по переселению народов”. Важно, что мой труд востребован, а деньги — не самоцель» (жен., 65 лет, проф., зав. каф.).

Позитивная реакция руководящего состава на конкретные действия сотрудников — разновидность морального поощрения, которая сказывается на субъективном восприятии уровня справедливости. Если руководство (от заведующего кафедрой до ректора) не дает сотрудникам необходимой обратной связи, у них может возникнуть ощущение брошенности, забытости и незначимости их заслуг для организации. Особенно если сотрудник долгое время был погружен в решение непростой задачи. «Нагрузка большая, много сил отдаешь. Но вот скажет ректор: “Спасибо”, и так хорошо становится!» (жен., 43 года, нач. упр. внеш. комм-ций)

Несмотря на достойный уровень оплаты труда, демотивирующую роль может сыграть нехватка признания со стороны руководства. «Чувствую недооцененность. Много сил уходит на подготовку заявок по грантам. Когда выиграли, нас даже ректор к себе не пригласил, руку не пожал. Только на вузовском сайте новость вывесили и все» (жен., 32 года, доц., зав. каф.). Подобные случаи невнимательности к достижениям работников демотивируют, так же как и повышенное внимание к незначительным ошибкам сотрудников. «Делаешь работу — никто не видит и не

благодарит. Если в отчете какая-то ошибка или экзаменационные билеты вовремя не отправил — из тебя все это выжмут» (муж., 41 год, доц.).

В целом отсутствие поддержки со стороны работодателя формирует у сотрудников ощущение низкой ценности их вклада в деятельность организации. «Руководство избаловано тем, что преподаватели работают с энтузиазмом и часто совершенно бесплатно. Перестает ценить и адекватно воспринимать работу сотрудников. Мы организуем мероприятия высочайшего уровня. Пару лет назад практически без содействия университета провели летнюю школу, на которую пригласили участников из двенадцати стран. Это обыденность, начальство привыкло, что мы регулярно показываем достижения высочайшего уровня и перестает ценить» (муж., 35 лет, проф.).

Отдельно остановимся на субъективном восприятии справедливости оплаты труда молодыми сотрудниками. Этот аспект имеет особую значимость в контексте ориентации на снижение среднего возраста научно-педагогических работников в стране и вызванной этим необходимости привлечения и укоренения молодежи в академической сфере.

Низкий уровень оплаты труда молодых преподавателей не позволяет им закрепиться в академической сфере и провоцирует отток наиболее талантливых и конкурентоспособных кадров в реальный сектор отечественной экономики или в зарубежные академические организации. «Старшему преподавателю платят не более 25 тысяч рублей. Кто из перспективных молодых специалистов согласится на такую зарплату? В коммерческих фирмах на старте имеют 45–50 тысяч рублей. Это при том, что нагрузка на научно-педагогического работника неадекватна» (жен., 35 лет, доц.). Признавая распространенную во многих вузах ситуацию с минимальной оплатой труда на младших научно-педагогических должностях, информанты старших возрастных групп рекомендуют молодежи смириться и перетерпеть нынешнюю ситуацию. С позиции своего опыта они предлагают им рассматривать временное безденежье как компенсацию за будущий финансовый рост после защиты диссертации и получения должности доцента. «Распределение близко к справедливости для пожилого преподавателя, но для молодого человека — крайне несправедливо. Да, на протяжении какого-то времени он работает, имея небольшой доход. Но важно понимать, что он нарабатывает свое будущее и постепенно его доход растет» (муж., 65 лет, проф.). Разумеется, молодому сотруднику сложно объяснить такой расклад, чтобы он, видя сегодняшний низкий уровень заработной платы, думал о перспективах повышения дохода в ближайшем будущем.

Особенно фантастическим это представляется в контексте того, что у молодого сотрудника есть определенные обязательства по обеспечению себя, а возможно, уже и собственной семьи и детей, оплаты ипотеки и прочих обязательных расходов. «Когда был аспирантом и жил в общежитии, приходилось много работать, хотел свою квартиру. В такие моменты это главная мотивация заниматься наукой и получать дополнительное финансирование» (муж., 44 года, доц., уч. секр. дис. сов.). С этой целью научный коллектив может поддерживать, выделяя финансирование из имеющихся грантов, во избежание утечки молодых и перспективных кадров их университета в реальный сектор экономики. «На уровне профессора или доцента зарплата более-менее, но на первых ступенях — оплата низкая, и молодежи тяжело удержаться в вузе. С продвижением по карьере ситуация меняется. Из средств

грантов мы поддерживаем молодых, чтобы не ушли — доход ассистента или старшего преподавателя вуза ниже того, что могут получить, работая в коммерческой компании» (муж., 65 лет, проф., зав. лаб.).

Научно-педагогически работники старшего поколения (предпенсионного и пенсионного возраста) уже решили жилищный вопрос и закрыли бытовые потребности. В большинстве они имеют дополнительные источники материальной поддержки (в том числе пенсию и помощь со стороны взрослых детей), что позволяет им находиться в более выгодной позиции по сравнению с молодежью. Поэтому субъективная оценка справедливости оплаты труда преподавателями пенсионного возраста, как правило, высокая. «На жизнь хватает, помимо зарплаты получаю пенсию, да и дети поддерживают» (муж., 75 лет, проф.).

Среди информантов, относящихся к категории административно-управленческого персонала (но выполнявших научно-педагогические функции в прошлом либо в настоящее время по совместительству занимающих профессорско-преподавательскую или научную должность), высока доля недовольных справедливостью оплаты труда. В частности, ими отмечается несовершенство стимулирования за научные показатели. «Как директор института, я отношусь к административному персоналу, но веду активный исследовательский образ жизни. У меня приличный индекс Хирша, но это никак не поощряется. Хочешь заниматься наукой — занимайся» (жен., 56 лет, доц., дир. инст.). До перехода на административно-управленческую должность информанты отмечали более справедливое соотношение затраченных усилий и оплаты труда. «Все изменилось после того, как перешел на административную должность, не связанную с получением грантов и научных контрактов. Раньше подрабатывала в научных проектах и было хорошее финансовое состояние, но с переходом на административную позицию снизился доход. Это вызывает чувство несправедливости» (жен., 35 лет, доц.).

Субъективная оценка справедливости возрастает, когда сотрудники знают, что, даже если они выполнили дополнительную работу помимо непосредственных трудовых обязанностей и без предварительной договоренности об оплате, это не останется незамеченным. «Все, что делаю сверх обязанностей, обязательно учитывается при премировании» (муж., 38 лет, доц.). Однако иногда премирование не столь прозрачно и работник не всегда может определить, за какую именно работу он получил бонус. В некоторых случаях непрозрачность системе оплаты труда радует преподавателей. «Бывает, оплату получаешь ни за что, и это приятно. <...> Система вознаграждений не всегда понятная, когда деньги идут с грантов, и все зависит от руководителя — может быть много или мало денег, не всегда понятно, за что» (муж., 30 лет, ассист.). При распределении премиального фонда и определении нагрузки значима роль заведующего кафедрой, а при выделении грантового финансирования — руководителя научного проекта. «Многое зависит от действий заведующего кафедрой и руководителя гранта, как они оценивают вклад каждого сотрудника в общее дело. Здесь не всегда адекватно» (жен., 45 лет, проф.).

Однако в большинстве случаев непрозрачная система финансирования негативно отражается на трудовой мотивации работников. «Часто люди не понимают, за что им премия приходит. За одно и то же могут дать премию, а может прилететь по голове» (жен., 31 год, доц., зав. каф.). Зная о подобной практике негарантированного материального стимулирования и стремясь избежать досадного разочаро-

вания, научно-педагогические работники называют в качестве приоритетной для себя нематериальную мотивацию, концентрируясь на развитии собственных компетенций и достижении поставленных результатов, а не на оплате. «Бывает, сделал какую-то чушь, и за нее хорошо заплатили — ты радуешься. Потом старательно делаешь огромную работу, а за это не платят. Поэтому, когда подвиги совершаю, сама себя приободряю: “Я смогла”» (жен., 45 лет, доц., нач. упр.).

Даже при условии высокой оплаты труда со временем работник стремится повысить планку желаемого. «Человек всегда хочет большего. Если бы мне платили в два раза больше за ту же нагрузку, я был бы рад» (муж., 50 лет, проф.). «Справедливость определяется запросами человека, его желаниями, интересами и стремлением к удовольствиям. <...> Если я продолжаю здесь работать, значит для меня уровень оплаты приемлем, справедлив и адекватен, но хотелось бы больше» (жен., 63 года, проф.). Заработная плата может восприниматься работником как показатель его ценности. Однако деньги имеют убывающую предельную полезность в качестве стимула, а субъективная ценность денег может достигать насыщения.

Выводы и обсуждение результатов

Специфика труда научно-педагогического работника высшей школы, предполагающая синтез научно-исследовательской, преподавательской, административно-управленческой, инновационной деятельности и иных сфер, задает особый контекст восприятия справедливости оплаты труда. Выполнение различных задач и участие в нескольких научных проектах часто не позволяет работнику соотнести размер оплаты с конкретной работой. Выплаты складываются в общую сумму, которую работник оценивает исходя из субъективного восприятия затраченных сил и времени. Какой-то вид работ может оказаться для него чрезвычайно сложным, выполненным на пределе возможностей, другой — более легким. Опираясь на материальные и нематериальные факторы, работник делает субъективный вывод о справедливости/несправедливости оплаты труда.

Научно-педагогический работник может иметь высокий риск стресса и конфликтогенности, основанной на множестве факторов потенциального эмоционального напряжения. Например, неустойчивость академической карьеры, вызванная в том числе ростом конкуренции за вакансию и необходимостью соответствовать требованиям эффективного контракта; неравномерная загруженность рабочего времени научно-педагогического работника задачами в рамках образовательной и научно-исследовательской деятельности. Учебный год включает периоды, различные по интенсивности педагогического труда и научно-исследовательской деятельности, а также может сопровождаться общественной (не всегда оплачиваемой) нагрузкой. Так, в течение года субъективная оценка работником дихотомии «справедливость/несправедливость» может варьироваться от максимальной до минимальной.

Результаты эмпирического исследования, проведенного нами среди научно-педагогических работников, показывают, что каждый второй информант считает справедливым соотношение оплаты труда и затраченных усилий. В целом научно-педагогические работники считают, что деньги достаются им с трудом и называют свой повседневный рабочий функционал достаточно энергоемким. Их оплата тру-

да складывается из двух частей — образовательной (преподавание) и научно-исследовательской (инициативные проекты и работа по грантам). Вторая часть не гарантирована, но при наличии она в разы превышает доход от образовательной деятельности. Это стимулирует проактивность большинства научно-педагогических работников, которая проявляется в формате интенсивной научно-исследовательской работы, устойчивой мотивации оформления конкурсных заявок на получение грантов. Тем не менее для некоторых информантов вовлеченность в научную работу вызвана не естественным интересом, а требованиями эффективного контракта и строгими наукометрическими показателями. Необходимостью постоянного соответствия квалификационным требованиям при прохождении конкурса на должность и выполнением нормативов эффективного контракта вызвано недовольство научно-педагогических работников.

Для достижения оптимального уровня справедливости оплаты труда сотрудников важна грамотная система стимулирования научно-исследовательской работы в вузе. Излишне трудное достижение квалификационных требований и нормативов эффективного контракта может оказать демотирующее влияние на работника. Ситуация может складываться так, что сотруднику станет выгоднее сэкономить силы, поступившись надбавкой к оплате труда. Особенно если требуется большое количество сил и времени для достижения требуемых показателей, либо если размер надбавки незначителен для сотрудника. Субъективное признание несправедливости оплаты труда провоцирует отток конкурентоспособных кадров в реальный сектор экономики или же в академическую сферу других стран.

Интенсивная научная деятельность и высокая оплата труда (в соотношении со средним уровнем зарплат в регионе) может вызвать у сотрудника ощущение, что ему переплачивают — подобные оценки информанты высказывали крайне редко. В основном такого мнения придерживались представители средней и старшей возрастной группы, что определяется накопленным репутационным капиталом. Для молодых работников (до 30 лет) и сотрудников, не имеющих ученой степени, характерна неудовлетворенность оплатой труда, вызванная высокой аудиторной нагрузкой и вовлечением в научные проекты на подсобных ролях. На начальных ступенях большинству работников многие виды работ даются с трудом из-за несформированности педагогических и научно-исследовательских компетенций.

Помимо материальных факторов субъективного восприятия справедливости, значима роль нематериальных факторов. К их числу относятся разнообразные преимущества работы в университете (свободный график, комфортные условия труда, взаимопонимание с руководством), а также личные мотивы (заинтересованность работой и вовлеченность в научные исследования, стремление к самореализации через педагогическую и научную деятельность). Они могут стать тем значимым приоритетом, повышающим лояльность информантов к своей работе и скрашивающим ощущение несправедливости оплаты труда, компенсируя ее нематериальным удовлетворением. Также нематериальные факторы влияют на укорененность научно-педагогического работника в академической сфере, позволяя ему накопить научный потенциал и социальный капитал, необходимые для потенциального подъема по карьерной лестнице, позволяя занять более высокую должность, что ожидаемо скажется на уровне оплаты труда и на удовлетворенности ею.

На оценку справедливости оплаты труда влияет наличие в вузе прозрачной системы начисления заработной платы и устойчивого доверия к работодателю (особенно в части того, что любой вид работы, выполненный вне основных обязанностей, не останется без внимания и поощрения). Респонденты, относящиеся к категории административно-управленческого персонала, но на часть ставки выполняющие научно-педагогические функции, менее удовлетворены справедливостью оплаты труда. В основном это вызвано большей трудоемкостью и монотонностью административной работы, недостатком времени на научно-исследовательскую работу и публикацию статей в журналах Q1 и Q2, а также отсутствием значимых систем премирования административно-управленческого персонала за исследовательскую активность.

Субъективное восприятие справедливости оплаты труда весьма неустойчиво. Оно может меняться из-за:

- отсутствия индексации оплаты труда вследствие инфляционных процессов в экономике;
- повышения трудовой нагрузки и требований к научно-педагогическому работнику, что может не коррелировать с прежней оплатой труда.

Поэтому замер субъективного восприятия уровня справедливости оплаты труда необходимо производить регулярно. На ключевые выводы, представленные в статье, могут опираться руководители вузов и начальники управлений по работе с персоналом при установлении системы вознаграждений и принятии кадровых решений.

Благодарность

Выражаю благодарность А. Н. Сорокину — кандидату исторических наук, доценту, директору школы исследований окружающей среды и общества («Антропошкола») (ТюмГУ, Тюмень) и члену исследовательского коллектива М. В. Грибовскому — доктору исторических наук, доценту, профессору кафедры российской истории (ТГУ, Томск) и ведущему научному сотруднику исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень).

Литература

1. Стародетская О. В. Что такое «Справедливая зарплата»? // HR-Portal. 2008. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-spravedlivaya-zarplata> (дата обращения: 20.04.2021).
2. Аристотель. Сочинения: в 4 т. Т. 4 / под. ред. А. И. Доватура. М.: Мысль, 1983.
3. Хёффе О. Справедливость: Философское введение. М.: Праксис, 2007.
4. Баранова О. Н. Психолингвистический анализ субъективного значения слова «справедливость» как основа морально-нравственных ценностей в сознании современной русской молодежи // Вопросы психолингвистики. 2012. № 15. С. 168–177.
5. Полз Дж. Теория справедливости // Социология власти. 2004. № 2. С. 139–170.
6. Harvey D. Social Justice and the City / Rev. ed. Athens; London: University of Georgia Press, 2009. 368 p.
7. Карчагин Е. В. Справедливость в городе: контуры концепции городской справедливости // Социология города. 2016. № 1. С. 84–92.
8. Singh R. “Fair” allocations of pay and workload: Tests of a subtractive model with nonlinear judgment function // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1995. No. 62 (1). P. 70–78.

9. Чуланова О. Л. Применение компетентностного подхода при разработке системы оплаты труда персонала // Науковедение. 2014. № 6. URL: <http://www.naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf> (дата обращения: 20.04.2021).
10. Маркелов К. В. Идеал социальной справедливости в России: история и современность // Социология власти. 2005. № 2. С. 93–103.
11. Lerner M. The Belief in a Just World: Fundamental Delusion. New York: Plenum Press, 1980.
12. Райзберг Б. А. Психологическая экономика. М.: ИНФРА-М, 2005.
13. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / пер. с англ. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007.
14. Бурлака А. Прозрачность оплаты труда как способ повышения производительности. 2013. URL: <http://www.upr.ru/upload/iblock/e27/Burlaka---1235.pdf> (дата обращения: 20.04.2021).
15. Подцероб М. Почему справедливая оплата труда особенно важна сейчас. Какие задачи в управлении персоналом будут решать работодатели после пандемии // Ведомости. 2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/06/04/831964-spravedlivaya-oplata> (дата обращения: 20.04.2021).
16. Jackson L. A., Grabski S. V. Perceptions of fair pay and the gender wage gap // Journal of Applied Social Psychology. 1988. No. 18 (7). P. 606–625.
17. Greenberg J. Creating unfairness by mandating fair procedures: The hidden hazards of a pay-for-performance plan // Human Resource Management Review. 2003. No. 13 (1). P. 41–57.
18. Пряжников Н. С., Полевая М. В. Игра-дискуссия «Заработная плата работника» как средство диагностики и актуализации у госслужащих представлений о справедливости в системе мотивации труда // Гуманитарные науки. Вестник финансового университета. 2018. № 4. С. 103–109.
19. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанов Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2009.
20. Bebchuk L. A., Fried J. M. Pay without performance: overview of the issues // J. App. Corp. Finan. 2005. No. 17. P. 8–23.
21. Lazear E. P., Shaw K. L. Personnel economics: the economist's view of human resources // J. Econ. Perspec. 2007. No. 21. P. 91–114.
22. Бартошек В., Сперанский В. И. Профсоюзы: на распутье или в тупике? // Мир перемен. 2009. № 2. С. 136–150.
23. Устинова К. А., Гордиевская А. Н. Современные формы и методы мотивации творческой трудовой активности населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 3. С. 203–219.
24. Чупанов А. С. Эффективный контракт как инструмент оценки в системе мотивации персонала // Экономическая среда. 2017. № 4 (22). С. 84–88.

Статья поступила в редакцию 13 сентября 2021 г.;
рекомендована к печати 7 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Ефимова Галина Зиновьевна — канд. социол. наук, доц.; g.z.efimova@utmn.ru

Perception of fairness in pay by academic and teaching staff*

G. Z. Efimova

University of Tyumen,
6, ul. Volodarskogo, Tyumen, 625003, Russian Federation

For citation: Efimova G. Z. Perception of fairness in pay by academic and teaching staff. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2021, vol. 14, issue 4, pp. 297–317.
<https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.401> (In Russian)

* The publication is performed under the support of the Russian Science Foundation in the framework of the project No. 19-18-00485 “The Human Dimension of the Transformation Processes of Russian Universities: Historical Experience, Trends and Responses to the Contemporary Challenges”.

Equity is defined as a correlation between a person's merits and their remuneration. This article deals with social and labor equity, regarding it as a subjective assessment of the ratio of wages to employees' physical and/or intellectual effort. The article aims to determine the subjective assessment of academic and teaching staff pay equity. An empirical study of the semi-formalized expert research method was carried out with 86 academic and teaching staff of four Russian universities. A series of expert interviews was conducted in 2019–2020. For the analysis, we relied on material and non-material factors of subjective assessment of wage fairness. The results show that half of the informants consider the balance of labor and effort to be fair. At the same time, they call their work quite laborious. Remuneration for research and teaching staff consists of educational and research activities. The second part is not guaranteed and is usually large income from educational activities. This level of fairness of payment is influenced by a competent system of incentives for university academic and teaching staff. An unfair level of remuneration compels competitive personnel to move to the real sector of the economy or academic markets of other countries. For younger (under 30) and non-graduated employees, the assessment of wages as unfair is characteristic. These people have a high classroom load and supporting roles in scientific projects. In addition to material factors on the subjective assessment of equity are non-material factors (free schedule, comfortable working conditions, management support, interest in work, involvement in scientific research and self-realization). Intangible factors contribute to the consolidation of academic and teaching staff in the academic field. Fairness of pay is influenced by a transparent pay system and trust in the employer. The assessment of the fairness of the payment is stable, so it needs to be done regularly to prevent the edification of team dissatisfaction.

Keywords: equity, assessment of equity, pay equity, academic and teaching staff, higher education, higher educational institution.

References

1. Starodetskaya O. V. What is Fair Wage? *HR-Portal*, 2008, available at: <https://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-spravedlivaya-zarplata> (accessed: 20.04.2021). (In Russian)
2. Aristotle. *Essays: in 4 vols.*, vol. 4, ed. A. I. Dovatur. Moscow, Mysl' Publ., 1983. (In Russian)
3. Höffe O. *Justice: A Philosophical Introduction*. Moscow, Praxis Publ., 2007. (In Russian)
4. Baranova O. N. The psycholinguistic analysis of the subjective meaning of the word justice as the basis of the moral values in the linguistic consciousness of modern Russian young people. *Voprosy psikhologingvistiki*, 2012, no. 15, pp. 168–177. (In Russian)
5. Rawls J. The theory of justice. *Sotsiologiya vlasti*, 2004, no. 2, pp. 139–170. (In Russian)
6. Harvey D. *Social Justice and the City* / Rev. ed. Athens, London, University of Georgia Press, 2009.
7. Karchagin E. V. Justice in the city: contours of conception of urban justice. *Sociologiya goroda*, 2016, no. 1, pp. 84–92. (In Russian)
8. Singh R. “Fair” allocations of pay and workload: Tests of a subtractive model with nonlinear judgment function. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1995, no. 62 (1), pp. 70–78.
9. Chulanova O. L. The use of a competency-based approach in the development of a personnel remuneration system. *Naukovedenie*, 2014, no. 6, available at: <https://www.naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf> (accessed: 20.04.2021). (In Russian)
10. Markelov K. V. The ideal of social justice in Russia: history and modernity. *Sotsiologiya vlasti*, 2005, no. 2, pp. 93–103. (In Russian)
11. Lerner M. *The Belief in a Just World: Fundamental Delusion*. New York, Plenum Press, 1980.
12. Raizberg B. A. *Psychological economics*. Moscow: INFRA-M Publ., 2005. (In Russian)
13. Armstrong M., Stevens T. *Remuneration: a practical guide to building an optimal system of remuneration and remuneration of personnel*. Dnepropetrovsk, Balance Business Books Publ., 2007. (In Russian)
14. Burlaka A. *Pay transparency as a way to increase productivity*, 2013, available at: <https://www.upr.ru/upload/iblock/e27/Burlaka---1235.pdf> (accessed: 20.04.2021). (In Russian)
15. Podtserob M. Why fair pay is especially important now. What tasks in personnel management will employers solve after the pandemic? *Vedomosti*, 2020, available at: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/06/04/831964-spravedlivaya-oplata> (accessed: 20.04.2021). (In Russian)

16. Jackson L. A., Grabski S. V. Perceptions of fair pay and the gender wage gap. *Journal of Applied Social Psychology*, 1988, no. 18 (7), pp. 606–625.
17. Greenberg J. Creating unfairness by mandating fair procedures: The hidden hazards of a pay-for-performance plan. *Human Resource Management Review*, 2003, no. 13 (1), pp. 41–57.
18. Priazhnikov N. S., Polevaia M. V. Discussion game “Wages of an employee” as a means of diagnostics and actualization of civil servants’ ideas about fairness in the system of labor motivation. *Gumanitarnye nauki. Vestnik finansovogo universiteta*, 2018, no. 4, pp. 103–109. (In Russian)
19. Kibanov A. Ya., Batkaeva I. A., Mitrofanov E. A., Lovcheva M. V. *Motivation and stimulation of labor activity*. Moscow, INFRA-M Publ., 2009. (In Russian)
20. Bebchuk L. A., Fried J. M. Pay without performance: overview of the issues. *J. App. Corp. Finan.*, 2005, no. 17, pp. 8–23.
21. Lazear E. P., Shaw K. L. Personnel economics: the economist’s view of human resources. *J. Econ. Perspec.*, 2007, no. 21, pp. 91–114.
22. Bartoshek V., Speranskii V. I. Trade unions: at a crossroads or at an impasse. *Mir peremen*, 2009, no. 2, pp. 136–150. (In Russian)
23. Ustinova K. A., Gordievskaya A. N. Modern forms and methods to motivate the population to engage in creative labor activity. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, no. 3, pp. 203–219. (In Russian)
24. Chupanov A. S. An effective contract as an assessment tool in the personnel motivation system. *Ekonomicheskaja sreda*, 2017, no. 4 (2), pp. 84–88. (In Russian)

Received: September 13, 2021

Accepted: December 7, 2021

Author’s information:

Galina Z. Efimova — PhD in Sociology, Associate Professor; g.z.efimova@utmn.ru