

Научная статья
УДК 316.334.22
doi: 10.17223/15617793/476/15

Основания для субъективной оценки справедливости оплаты труда научно-педагогических работников

Галина Зиновьевна Ефимова¹

¹Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия, g.z.efimova@utmn.ru

Аннотация. Рассмотрена справедливость как социально-философская категория. Особый исследовательский интерес сконцентрирован вокруг социально-трудовой справедливости, которая проявляется в том числе в субъективной оценке соотношения уровня заработной платы и усилий работника. На основании нарративов экспертных интервью с научно-педагогическими работниками ведущих российских вузов представлен анализ семи оснований для оценки субъективного восприятия справедливости оплаты труда.

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

Источник финансирования: статья написана в рамках гранта Российского научного фонда, проект № 19-18-00485 и «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности» (руководитель НИР: Сорокин А.Н., канд. ист. наук, доцент, директор школы исследований окружающей среды и общества – «Антропошкола» ТюмГУ, Тюмень).

Для цитирования: Ефимова Г.З. Основания для субъективной оценки справедливости оплаты труда научно-педагогических работников // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 476. С. 139–145. doi: 10.17223/15617793/476/15

Original article
doi: 10.17223/15617793/476/15

Grounds for a subjective assessment of academic and teaching staff pay equity

Galina Z. Efimova¹

¹University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation, g.z.efimova@utmn.ru

Abstract. Equity is defined as a correlation between a person's merits and their remuneration. The article deals with social and labour equity, regarding it as a subjective assessment of the ratio of payments for the physical and/or intellectual efforts of employees. The article aims to determine the grounds for the subjective assessment of academic and teaching staff pay equity. The empirical study was conducted in 2019–2020, based on expert interviews with 86 faculty members of leading Russian universities (University of Tyumen, Tomsk State University, Saint Petersburg Polytechnic University, and National Research Nuclear University MEPhI). The expert interview narratives allowed identifying seven categories for assessing subjective perception of pay equity (1) at a corporate level; comparing faculty members (2) in Russia and (3) internationally; (4) in terms of public/business organisations; (5) different spheres of activity; (6) historical periods; and (7) previous positions held either in the same or other organizations. The results show that (1) disparity in pay within a university (between structural units and positions) can reduce motivation or increase career aspirations. A high level of social and labour equity provides a sense of stability and increases organisational productivity. (2) The level of pay equity in Russian universities depends on their prestige and ranking. (3) When comparing the level of remuneration and the workload with their Western colleagues, the respondents were more likely to prioritise Russia. Employees experienced in international academic mobility choose to work in Russia. (4) Compared to other spheres of activity, university wages are mostly lower whereas faculty members appreciate the opportunity to increase their income through active scientific research. (5) The last 3–5 years have seen a positive change in pay equity, with teachers and other jobs compared. (6) Comparison between historical periods shows a positive assessment of the current situation in Russia. However, not all the respondents believe in the long term perspective. (7) Pay at the early career is the lowest, but the teaching and research load is high. Young teachers invest a lot of time in career development, working on their dissertations. Pay equity assessment by teachers of retirement age is high, due to family stability and availability of additional funding (e.g. pension, support by children).

Keywords: equity, perception of equity, pay equity, academic and teaching staff, higher educational institution

Funding: The study is supported by the Russian Science Foundation, Project No. 19-18-00485.

For citation: Efimova, G.Z. (2022) Grounds for subjective assessment of academic and teaching staff pay equity. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 476. pp. 139–145. (In Russian). doi: 10.17223/15617793/476/15

Введение и актуальность

Справедливость – социально-философская категория, позволяющая человеку интерпретировать окружающую его реальность, субъективно оценивая свое положение в ней. Справедливость тех или иных жизненных ситуаций измеряется через спектр мировоззренческих установок личности, а также укоренившихся в обществе национальных, духовных и культурных ценностей.

В философии «справедливость» определяется как «надлежащее соответствие между заслугами человека и теми хорошими и дурными событиями, которые выпали на его долю» [1]. Аристотель понимал справедливость как категорию морального сознания и общее название добра/блага [2], предполагающее идентичную оценку схожих случаев (пример справедливости – богиня правосудия Фемиды). Дж. Ролз трактовал «справедливость» как первую добродетель общественных институтов [3]. При этом она одновременно производная от социальных условий и условие производства социального [4. С. 300]. Изначально **справедливость** воспринималась через призму соответствия *действующему праву*, позже границы применения термина расширились, приобретая моральное значение [5. С. 10]. Распределение считается «справедливым», если соотношение результатов двух человек равно соотношению их соответствующих вкладов [6].

Важнейший 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, т.е. принципиальное равенство, которое можно корректировать в зависимости от потребности, заслуг, вклада и достоинства» [7. С. 87].

Организационная справедливость реализуется в социально-трудовых отношениях. Одно из ее проявлений – справедливость оплаты труда, которая базируется на пропорциональности вложенных физических и(или) интеллектуальных усилий работников. Сотрудник определяет, соблюдается ли по отношению к нему справедливость на основании субъективного восприятия соотношения выполненного объема работы, затраченного времени, уровня заработной платы, социальных льгот и иных переменных. Однако в рыночной экономике соблюсти справедливость практически невозможно – «в рамках рынка нет и не может быть справедливости» [8].

При оценке справедливости учитывается аспект её субъективного восприятия. Э. Жак формулирует принцип ощущения справедливости так: система оплаты труда справедлива, если воспринимается людьми таковой [9]. В России лишь треть работников

считают свою зарплату справедливой (33%), а более половины уверены, что им платят меньше, чем они заслуживают (59%) [10]. При этом восприятие справедливости оплаты труда зависит от **пола работника** (респонденты-женщины считают справедливой более низкую оплату, чем респонденты-мужчины), вследствие существующего разрыва в оплате труда работников разного пола [11]. 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 [11]. У работников, считающих, что им недостаточно платят за работу, отмечается значительное снижение производительности труда [12].

Уверенность в справедливом распределении позволяет сотрудникам ощутить надёжность и стабильность. 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» [13. С. 104]. Исследователи общественных наук балансируют между системой координат «экономической эффективности» и «социальной справедливости» [14]. Справедливость начисления заработной платы наряду с условиями труда относится к традиционным мотивационным факторам, влияющим на трудовой потенциал работников и его реализацию [15]. 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 субъективно допустимых пределах ее трудоемкости и сложности.

Материалы и методы

Эмпирическое исследование проведено с использованием метода полуструктурированного экспертного интервью с 86 сотрудниками российских университетов (в том числе в Тюменском государственном университете (ТюмГУ) – 23 интервью, в Томском государственном университете (ТГУ) – 20, в Санкт-Петербургском политехническом университете (СПбПУ) – 21, в Национальном исследовательском ядерном университете (МИФИ) – 22), относящихся к административно-управленческому персоналу (проректор, директор, заведующий кафедрой или лабораторией) и научно-педагогическим работникам (профессор, доцент, научные сотрудники)². Выбор университетов определен их участием в проекте повыше-

ния конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (проект «5-100»). При отборе соблюдалось территориальное распределение вузов (два региональных вуза и три столичных); учитывались: профиль вуза (классический ТГУ, ТюмГУ; профильный СПбПУ, МИФИ); вхождение в разные группы проекта «5-100» (первая группа ТГУ, МИФИ; вторая группа СПбПУ, ТюмГУ); время вхождения в программу «5-100» (первая волна – ТГУ, СПбПУ, вторая волна – ТюмГУ).

Пул экспертов-инсайдеров отобран из числа штатных сотрудников университетов с учетом распределения в соответствии с половозрастными, отраслевыми характеристиками, опытом работы в сфере высшего образования, занимаемых должностей и наукометрических показателей. Для отбора кандидатур экспертов по показателям публикационной активности и авторитета (индекс Хирша) в научном сообществе использовались официальные сайты Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), Web of Science и Scopus. Все эксперты разделены на две ключевые категории: «middle» (публикации в журналах баз данных Web of Science/Scopus / один патент/исполнители гранта) и «top» (публикации в журналах баз данных Web of Science/Scopus, входящих в Q1, Q2 / от трех патентов, руководители грантов). Для всех информантов университет – место основной занятости, на полный рабочий день.

Сроки проведения интервью в ТюмГУ – июнь 2019 г., в ТГУ – сентябрь 2019 г., в СПбПУ – март-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 проце-

дуру 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 (Zoom, Skype, Viber и FaceTime). Аналитическая работа проводилась с транскриптами экспертных интервью.

Информантам предложено ответить на открытый вопрос: «Могли бы вы назвать справедливым соотношение выполняемого вами объема труда и вашей заработной платы». Вопрос направлен не на подсчет конкретных часов, проведенных на работе и точных сумм заработка, а на замер общего ощущения справедливости.

Основные результаты

Оценка уровня справедливости соотношения оплаты труда и затрачиваемых работником усилий может проводиться в сравнении по как минимум одному из семи оснований, выделенных нами на основании анализа нарративов информантов: (1) внутрикорпоративный сектор (внутривузовская среда), (2) работа в отечественной и (3) зарубежной академической сфере, (4) занятость в академическом секторе и за его пределами в государственных/коммерческих компаниях, (5) в сравнении с представителями других профессий в городе/регионе (межпрофессиональный анализ), а также (6) через сопоставление с предыдущими историческими периодами работы в конкретной сфере трудовой занятости и (7) прохождением преподавателем различных этапов карьерного роста (карьерная динамика) (рис. 1).

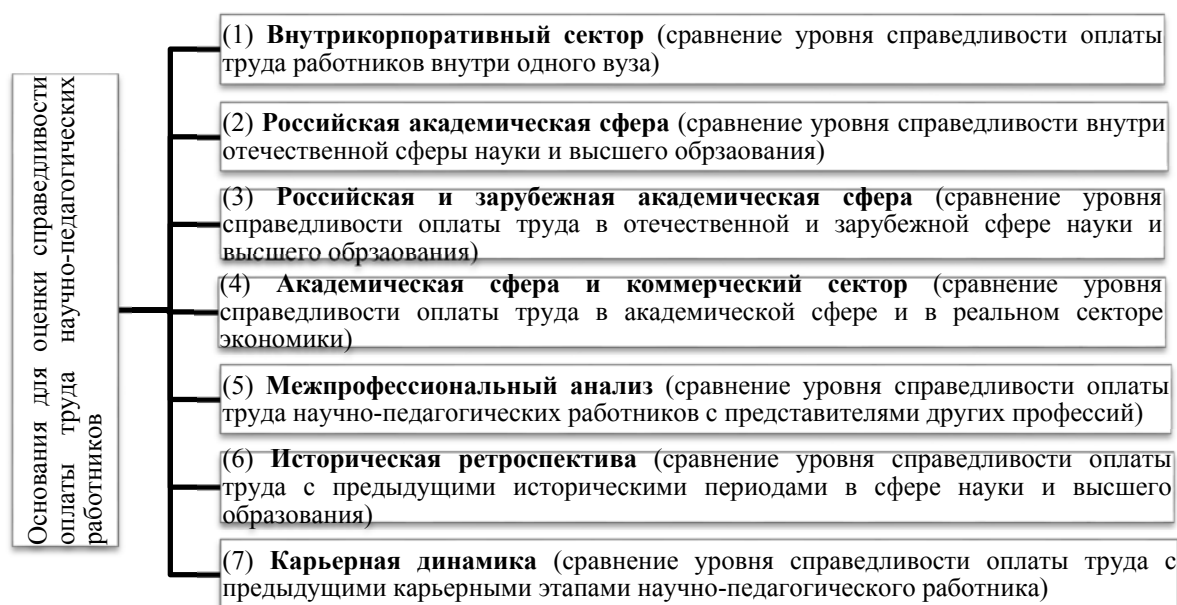


Рис. 1. Основания для субъективной оценки справедливости оплаты труда научно-педагогических работников

Последовательно рассмотрим оценки информантами уровня справедливости оплаты труда по выделенным основаниям.

1. Анализируя уровень справедливости во внутри-вузовской среде, работник сравнивает ситуацию со специалистами различных структурных подразделений и должностных уровней внутри организации.

Информация об уровне заработных плат университетских сотрудников различных должностных уровней быстро получает распространение по неформальным каналам коммуникации. *«Меня беспокоит безнравственность зарплатной шкалы в университете. В библиотеке сотрудники работают за минимальную оплату труда, а ректор и проректорский состав получает в 50–100 раз больше»* (жен., 56 лет, профессор). На некоторых сотрудников такая диспропорция может влиять негативно, снижая трудовую мотивацию либо оказывая обратное действие и повышая стремление к карьерному росту. Существуют и позитивные оценки: *«Выходим на более справедливый уровень. Динамика роста зарплат позитивная, и ощущается серьезная поддержка руководства»* (муж., 45 лет, доц.).

2. Сравнение уровня субъективного восприятия справедливости в своём университете с прочими российскими вузами не всегда позитивно. *«Коллеги из других вузов смеются надо мной – они знают, сколько я делаю и сколько получаю. Это вызывает только унижительные насмешки с их стороны»* (муж., 39 лет, зам. нач. упр.). *«Если сравнивать с другими вузами, наш университет выплачивает достойный куш, представляет серьезные возможности в плане проектов, грантов и социального имиджа. Только надо иметь железные сапоги, чтобы все выбить»* (муж., 42 года, профессор). *«[Столичный вуз] за тот же объем работы платит преподавателям гораздо больше»* (жен., 62 года, зав. каф.). *«В нашем университете ситуация с оплатой труда не очень позитивная, работы много, по сравнению с соседними вузами»* (муж., 65 лет, проф.).

3. Проводя сравнение с уровнем оплаты труда западных коллег, информанты отмечают приоритет России. *«Оплата моей работы достойная и она сильно выше, чем то, на что я мог рассчитывать за рубежом. Там мне приходилось работать по 24 часа в сутки. Здесь работаю меньше, но при этом я много отдаю и хорошо получаю. Если в России выкладываться на полную катушку – есть хорошие возможности»* (муж., 45 лет, проф., декан факультета). *«Уровень оплаты труда достойный и становится все лучше. Особенно в сравнении с зарубежными коллегами и их нагрузкой»* (жен., 28 лет, доц.). Сотрудники, имеющие возможность переезда, но осознанно выбирающие работу в России – наглядный индикатор высокой справедливости уровня оплаты труда, удовлетворенности доходом и совокупностью иных социально-трудовых условий в сфере высшего образования. *«На моем факультете работает человек 60 оканчивающих ребят. Они в любой момент могут уехать за рубеж, но не едут и выкладываются здесь по полной. Они довольны работой в России, никто*

налево не смотрит. Вариант отъезда рассматривают только если “уехать в Австралию, поработать года два и вернуться”» (муж., 42 года, проф.).

Встречаются и негативные сравнения. *«Образование и наука – не самая высокооплачиваемая работа не только в России, но и за рубежом. За границей при хорошей работе они получают больше»* (жен., 55 лет, доц.). *«Западные коллеги смеются, когда узнают, сколько получает наш профессор, доктор наук. У них это уровень 5 000 евро, а у нас всего лишь 80 000 рублей, что меньше 1 000 евро. Им каждый “апчхи” оплачивают: взнос на конференцию, билеты, питание. С тех пор, когда я уходил с постоянной работы преподавателя на совместительство, преподавательская нагрузка возросла в два-три раза. Это смешные деньги в соотношении с трудом, который нужно затратить, чтобы получить научно-педагогическую квалификацию. Люди, знающие себе цену, не идут работать преподавателями»* (муж., 55 лет, проф.).

4. Сравнивая свое материальное положение с ситуацией на региональном рынке труда, информанты оценивали его в основном позитивно. *«Грех жаловаться, всё справедливо по региональному рынку»* (жен., 40 лет, доц.). *«Моя зарплата выше средней зарплаты по Москве»* (муж., 38 лет, доц.). *«Всё справедливо с учетом особенностей трудового рынка в стране и понимая, какой доход получают другие, наша зарплата довольно высокая, выше среднего»* (жен., 41 год., доц.). В то же время, проводя сравнение уровня оплаты труда с реальным сектором экономики, некоторые информанты отмечают более низкий уровень доходов научно-педагогических работников в вузе. *«В вузе уровень оплаты труда ниже, чем в индустрии, но меня все устраивает и всегда более-менее устраивало»* (муж., 35 лет., доц.). *«Зарплата не соответствует тем усилиям, которые от нас требуют. Мне есть с чем сравнивать, имею опыт работы в крупных коммерческих компаниях»* (жен., 30 лет, доц.). *«Я доволен зарплатой и рад, что, не уходя в промышленность и не беря подработки, могу иметь доход выше среднего в городе. Получаю около двух средних зарплат по Москве. Но это не мой стабильный оклад, а средний доход с учетом всей активности. Бывают месяцы, когда получаю гораздо больше или меньше»* (муж., 39 лет, проф.). Преподаватели отмечают способность влиять на свой совокупный доход, который коррелирует с результатами их действий и позитивно отражается на трудовой мотивации. *«Могу подрабатывать за пределами вуза, брать больше студентов на руководство ВКР или участвовать в большем количестве научно-исследовательских работ. Всегда есть возможность улучшить материальное положение»* (жен., 48 лет., доц.). *«В коммерческих компаниях у меня было понимание – “сделал/получил” и в вузе сохраняется понимание – “опубликовался/заработал”»* (муж., 50 лет, проф.).

5. Долгое время сравнение уровня оплаты труда научно-педагогических работников с доходом представителей других профессий в городе и регионе не выдерживало критики. Однако в последние три-пять

лет ситуация изменилась позитивным образом. «Во время работы в университете росла моя квалификация и менялись должности: от стажёра, инженера, младшего научного сотрудника до доцента. Все это время я “соревновался” в уровне зарплат с уборщиком на станции метро, где находится университет. Он получал больше меня. Только в последние три года ситуация изменилась, и сейчас мне платят хорошую зарплату» (муж., 38 лет., доц., дир. инст.).

6. В сопоставлении с предыдущими историческими периодами информанты позитивно отзывались о нынешнем положении научно-педагогического работника в России. «В последние два-три года ситуация изменилась благодаря указам Президента². Пересмотрены базовые ставки для преподавательского состава, и сейчас мы чувствуем себя увереннее. Ещё бы раза в полтора выше, тогда была бы объективная оценка труда» (жен., 60 лет, проф.). «Я доволен условиями работы и заработной платой в университете, потому что помню предыдущие годы. Позитивные изменения в университетах начались с десятого-двенадцатого года» (муж., 49 лет., доц.). «Лет семь назад у меня была смешная зарплата пять тысяч! На проезд не хватало, чтобы в университет ездить. Если кто-то высказывал недовольство, ему говорили: “Мы вас не держим”. Позже произошли изменения, оплата стала более чем достойной» (жен., 30 лет, доц.). Признавая значительное улучшение материального финансирования вузовских преподавателей, не все информанты верят, что это надолго и допускают изменения в худшую сторону. «Сейчас соотношение оптимальное, нам грех жаловаться. Некоторое время назад нагрузка была выше, а материальное стимулирование ниже. Но все ещё может измениться не в лучшую для нас сторону» (муж., 34 года, с.н.с.). «Я начинал карьеру преподавателя вуза в начале двухтысячных годов и на тот момент было осознание, что с точки зрения материальных стимулов, здесь нет никаких перспектив. Со временем всё отрегулировалось и сейчас благополучно в материальном плане» (жен., 38 лет, доц.).

Лишь один информант негативно оценил современную ситуацию, в сравнении с предыдущими историческими периодами. «В России преподаватель вуза – недооценённая профессия. В царской России профессор – вершина цепочки интеллектуалов, в СССР 70-х годов профессор зарабатывал 400–500 рублей, плюс полставки за научную деятельность и доходило до 800–1000 рублей. Сегодня мы находимся в несравнимо худшей ситуации, и единственная возможность получения дополнительного финансирования – активная научная деятельность. Это нещадный формат “волка ноги кормят”» (муж., 62 года, доц.).

7. В сравнении с прохождением преподавателем различных этапов своей академической карьеры. На стартовых позициях преподаватель ограничен в получении дополнительного дохода и практически не имеет навыков грамотного распределения времени с целью его высвобождения для иных, более выгодных

и(или) интересных ему задач. «В начале карьеры мы зависели от руководителей, по-своему распределяющих средства. Тогда казалось, что мою работу недооценивают. Сегодня я достаточно независим, так как сам плачу за работу себе и команде» (муж., 55 лет, проф.).

В начале карьеры уровень оплаты труда научно-педагогических работников минимален. «Для молодых коллег, работающих на полную ставку, – это несправедливое соотношение. Они выполняют педагогическую нагрузку, пишут статьи, участвуют в организации мероприятий и могли бы зарабатывать значительно больше» (жен., 50 лет., проф., зав. лаб.).

Представители старшего поколения, закрывшие жилищный вопрос и большинство бытовых потребностей, а также имеющие дополнительные источники материальной поддержки, находятся в более выгодной позиции по сравнению с молодёжью. Поэтому субъективная оценка справедливости оплаты труда преподавателями пенсионного возраста, как правило, высокая. «Сейчас мне на жизнь хватает, помимо зарплаты есть пенсия и дети помогают» (муж., 75 лет, проф.). «Для профессоров – справедливо, но для аспирантов, ассистентов и старших преподавателей – несправедливо» (жен., 55 лет, доц.).

Заключение

Выделены семь оснований для оценки субъективного восприятия справедливости, которые позволяют шире взглянуть на нее как социально-философскую категорию, воспринимая справедливость в корпоративном масштабе (внутривузовская среда); в разрезе стран, проводя сравнение между работниками одного сектора (на примере науки и высшего образования) в России и за рубежом; в разрезе государственных/коммерческих организаций; в отраслевом масштабе, сравнивая соотношение уровня оплаты труда и затраченных физических и(или) интеллектуальных усилий представителями различных профессий; в сравнении с предыдущими историческими периодами (царская Россия, СССР, перестроечный период и современная Россия). Оценка субъективного восприятия справедливости также происходит в сравнении с предыдущими ступенями карьерной иерархии, которые занимал сотрудник в процессе работы в данной организации или же на протяжении всего рабочего пути. Все названные основания для анализа уровня субъективного восприятия социально-трудовой справедливости могут использоваться как самостоятельно, так и в совокупности.

По результатам серии экспертных интервью, проведенных с научно-педагогическими работниками российских вузов, выявлен высокий уровень субъективного восприятия справедливости соотношения оплаты труда и затраченных усилий. Вместе с тем восприятие справедливости оплаты труда весьма неустойчиво, поэтому его замер необходимо производить регулярно для предотвращения нарастания недовольства коллектива.

Полученные результаты позволяют утверждать, что поставленная цель исследования – выделить основания для субъективной оценки справедливости оплаты труда и провести ее замер на примере научно-педагогических работников, достигнута. Представленные в статье выводы, могут использоваться руководителями вузов и проректорами/начальниками управлений по работе с персоналом при установлении системы вознаграждений и принятии кадровых решений.

Автор выражает благодарность руководителю научного проекта А.Н. Сорокину (кандидату исторических наук, доценту, директору школы исследований окружающей среды и общества – «Антропошкола», ТюмГУ, Тюмень) и М.В. Грибовскому (доктору исторических наук, доценту, профессору кафедры российской истории (ТГУ, Томск), ведущему научному сотруднику исследовательского центра «Человек, природа, технологии» ТюмГУ, Тюмень), которые совместно с автором статьи проводили экспертные интервью.

Примечания

¹ Организацию и проведение серии экспертных интервью осуществлял научный коллектив под руководством А.Н. Сорокина, канд. ист. наук, зав. кафедрой отечественной истории, руководитель исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень), в составе: М.В. Грибовский, д-р ист. наук, доц., доцент кафедры российской истории (ТГУ, Томск), с.н.с. исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень) и Г.З. Ефимова, канд. социол. наук, доцент кафедры общей и экономической социологии, с.н.с., исследовательского центра «Человек, природа, технологии» (ТюмГУ, Тюмень).

² Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в числе прочего предполагающий повышение к 2018 году средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе».

Список источников

1. Что такое «Справедливая зарплата»? // Интернет-сайт для HR-специалистов. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-spravedlivaya-zarplata> (дата обращения: 20.04.2021).
2. Аристотель. Сочинения : в 4 т. / пер. с древнегреч.; общ. ред. А.И. Доватура. М. : Мысль, 1983. Т. 4. 830 с.
3. Ролз Дж. Теория справедливости // Социология власти. 2004. № 2. С. 139–170.
4. Harvey D. *Social Justice and the City* / Revised edition. Athens & London : University of Georgia Press, 2009. 368 p.
5. Хёффе О. Справедливость: Философское введение / пер. с нем. О.В. Кильдюшова; под ред. Т.А. Дмитриева. М. : Праксис, 2007. 192 с.
6. Singh R. “Fair” Allocations of Pay and Workload : Tests of a Subtractive Model with Nonlinear Judgment Function // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1995. Vol. 62 (1). P. 70–78.
7. Карчагин Е.В. Справедливость в городе: контуры концепции городской справедливости // Социология города. 2016. № 1. С. 84–92.
8. Колчаковской Л. О справедливости // Новая Польша. Варшава, 2001. № 7–8. С. 63–65.
9. Чуланова О.Л. Применение компетентностного подхода при разработке системы оплаты труда персонала // Наукоедение : интернет-журнал. 2014. № 6. URL: <http://www.naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf> (дата обращения: 20.04.2021).
10. Подцероб М. Почему справедливая оплата труда особенно важна сейчас. Какие задачи в управлении персоналом будут решать работодатели после пандемии // Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/s/management/articles/2020/06/04/831964-spravedlivaya-oplata> (дата обращения: 20.04.2021).
11. Jackson L.A., Grabski S.V. Perceptions of Fair Pay and the Gender Wage Gap // *Journal of Applied Social Psychology*. 1988. Vol. 18 (7). P. 606–625.
12. Greenberg J. Creating unfairness by mandating fair procedures : The hidden hazards of a pay-for-performance plan // *Human Resource Management Review*. 2003. Vol. 13 (1). P. 41–57.
13. Пряхников 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.
14. Родина Г.А. Социальные инновации: эффективный справедливости или справедливость эффективности // Философия хозяйства. 2009. № 4 (64). С. 87–94.
15. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанов Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М. : ИНФРА-М, 2009. 524 с.

References

1. HR-Portal. (2009) *Chto takoe “Spravedlivaya zarplata”?* [What is a “Fair Salary”?]. [Online] Available from: <http://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-spravedlivaya-zarplata> (Accessed: 20.04.2021).
2. Aristotle. (1983) *Sochineniya* [Works]. Translated from Ancient Greek. Vol. 4. Moscow: Mysl’.
3. Rawls, J. (2004) *Teoriya spravedlivosti* [Theory of justice]. Translated from English. *Sotsiologiya vlasti – Sociology of Power*. 2. pp. 139–170.
4. Harvey, D. (2009) *Social Justice and the City*. Athens; London: University of Georgia Press.
5. Höffe, O. (2007) *Spravedlivost’: Filosofskoe vvedenie* [Justice: A Philosophical introduction]. Translated from German by O.V. Kil’dyushov. Moscow: Praksis.
6. Singh, R. (1995) “Fair” Allocations of Pay and Workload: Tests of a Subtractive Model with Nonlinear Judgment Function. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1 (62). pp. 70–78. DOI: 10.1006/obhd.1995.1032
7. Karchagin, E.V. (2016) Justice in the city: contours of conception of urban justice. *Sotsiologiya goroda*. 1. pp. 84–92. (In Russian).
8. Kolchakovskoy, L. (2001) O spravedlivosti [On justice]. *Novaya Pol’sha. Varshava*. 7–8. pp. 63–65. (In Russian).
9. Chulanova, O.L. (2014) Application of the competency approach in the development of the system of remuneration of staff. *Naukovedenie: internet-zhurnal*. 6. [Online] Available from: <http://www.naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf> (Accessed: 20.04.2021). (In Russian).
10. Podtserob, M. (2020) Pochemu spravedlivaya oplata truda osobenno vazhna seychas. Kakie zadachi v upravlenii personalom budut reshat’ rabotodateli posle pandemii [Why fair pay is especially important now. What tasks in personnel management will employers solve after the pandemic]. *Vedomosti*. [Online] Available from: <https://www.vedomosti.ru/s/management/articles/2020/06/04/831964-spravedlivaya-oplata> (Accessed: 20.04.2021).
11. Jackson, L.A. & Grabski, S.V. (1988) Perceptions of Fair Pay and the Gender Wage Gap. *Journal of Applied Social Psychology*. 7 (18). pp. 606–625. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1988.tb00040.x

12. Greenberg, J. (2003) Creating unfairness by mandating fair procedures: The hidden hazards of a pay-for-performance plan. *Human Resource Management Review*. 1 (13). pp. 41–57. DOI: 10.1016/S1053-4822(02)00098-0
13. Pryazhnikov, N.S. & Polevaya, M.V. (2018) Game-discussion “Employee’s Salary” as a means of diagnostics and actualization of civil servants’ ideas about justice in the system of motivation. *Gumanitarnye nauki. Vestnik finansovogo universiteta – Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 4 (8). pp. 103–109. (In Russian). DOI: 10.26794/2226-7867-2018-8-4-103-109
14. Rodina, G.A. (2009) Sotsial’nye innovatsii: effektivnyy spravedlivosti ili spravedlivost’ effektivnosti [Social innovations: effective justice or efficiency justice]. *Filosofiya khozyaystva – Philosophy of Economy*. 4 (64). pp. 87–94.
15. Kibanov, A.Ya. et al. (2009) *Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatel’nosti* [Motivation and Stimulation of Labor Activity]. Moscow: INFRA-M.

Информация об авторе:

Ефимова Г.З. – канд. социол. наук, доцент кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета (г. Тюмень, Россия). E-mail: g.z.efimova@utmn.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

G.Z. Efimova, Cand. Sci. (Sociology), associate professor, University of Tyumen (Tyumen, Russian Federation). E-mail: g.z.efimova@utmn.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 05.06.2021;
одобрана после рецензирования 05.06.2021; принята к публикации 28.03.2022.*

*The article was submitted 05.06.2021;
approved after reviewing 05.06.2021; accepted for publication 28.03.2022.*