

DOI: 10.15838/esc.2026.3.105.10

УДК 331.29, 331.104, 316.444.5, ББК 65.04

© Соболева И.В., Леонидова Г.В., Белехова Г.В.

Работа и благополучие: эмпирический анализ на региональной базе данных



Ирина Викторовна

СОБОЛЕВА

Институт экономики РАН

Москва, Российская Федерация

e-mail: irasobol@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3049-7789; ResearcherID: AAS-5711-2021



Галина Валентиновна

ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016



Галина Вадимовна

БЕЛЕХОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: belek-galina@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-6373-9043; ResearcherID: I-8182-2016

Для цитирования: Соболева И.В., Леонидова Г.В., Белехова Г.В. (2026). Работа и благополучие: эмпирический анализ на региональной базе данных // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 19. № 3. С. 186–208. DOI: 10.15838/esc.2026.3.105.10

For citation: Soboleva I.V., Leonidova G.V., Belekova G.V. (2026). Work and well-being: An empirical analysis using the regional database. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 19(3), 186–208. DOI: 10.15838/esc.2026.3.105.10

Аннотация. В статье на основе концепции благополучия, связанного с работой, апробирован методологический инструментарий комплексной оценки положения человека в сфере труда. Авторский подход к измерению благополучия, связанного с работой, реализован на информационной базе мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Уникальность предлагаемого исследования обусловлена возможностями информационной базы, позволяющей выстроить трехуровневую систему индикаторов благополучия, связанного с работой. Наряду с объективными фактологическими индикаторами она включает два ряда субъективных оценок, характеризующих разные стороны субъективного благополучия. Основные результаты исследования состоят в следующем: 1) по большинству ключевых аспектов уровень благополучия, связанного с работой, является довольно высоким, что в значительной степени обусловлено превышением субъективных индикаторов благополучия над фактологическими; 2) оценки уровня благополучия, связанного с работой, практически по всем его аспектам находятся в прямой зависимости от уровня материального благосостояния семьи; 3) наиболее острые проблемные зоны профиля благополучия, связанного с работой, приходится на его немонетарные аспекты, прежде всего на аспект профессионального развития; 4) важнейшими факторами, позитивно влияющими на уровень благополучия, являются уровень профессионального образования при условии его соответствия требованиям рабочего места и устойчивость занятости; 5) уровень благополучия, связанного с работой, слабо коррелирует с возрастом, но тесно взаимосвязан с качественными характеристиками трудового потенциала работника. Практическая значимость исследования видится в возможности выработки обоснованных управленческих решений как на корпоративном, так и на региональном уровне, направленных на формирование более качественной и достойной занятости, способствующей улучшению положения человека в сфере труда.

Ключевые слова: сфера труда, качество занятости, достойный труд, качество трудовой жизни, благополучие, связанное с работой.

Введение

К исследованию сферы труда можно подходить с разных точек зрения, отражающих интересы различных сторон социально-трудовых отношений. В центре внимания государства — сбалансированность макроэкономических пропорций, способность трудового потенциала обеспечить потребности народного хозяйства в рабочей силе с учетом меняющейся структуры спроса на труд. Работодатели заинтересованы в повышении отдачи от персонала, минимизации оппортунистического поведения, оптимизации соответствующих компонентов затрат. В свою очередь для работников сфера труда выступает важнейшим источником удовлетворения широкого круга материальных и нематериальных потребностей. Таким образом, интересы экономических агентов расходятся, иногда противостоят друг другу, но могут иметь зоны взаимопроникновения. Масштабы и роль этих зон в современных условиях увеличиваются в связи с объективным трендом возрастания роли человека, его компетенций, предпочтений и мотиваций в обеспечении успешного экономического развития. Это актуализирует исследовательский

ракурс, рассматривающий сферу труда с точки зрения интересов трудящегося населения. Наиболее полно, на наш взгляд, его отражает концепция благополучия, связанного с работой.

В статье ставится задача эмпирического анализа регионального профиля благополучия, связанного с работой, в разрезе соотношения его объективной и субъективной сторон, выявления его уязвимых зон и связи монетарных и немонетарных аспектов благополучия с характеристиками работников и рабочих мест. Данная работа продолжает серию исследований, посвящённых различным аспектам благополучия людей (Шабунова и др., 2026).

Рост интереса представителей экономической науки к проблеме благополучия в сфере труда обусловлен по меньшей мере двумя обстоятельствами. Во-первых, все больше эмпирических подтверждений находит гипотеза, согласно которой хорошее качество трудовой жизни выступает фактором повышения производительности труда, укрепляет конкурентоспособность фирмы и экономики в целом (Корогодина, 2021; Harter et al., 2002; Donald et al., 2005;

Kauhanen, Nätti, 2015). Во-вторых, объективные глобальные тренды роста материального благосостояния и расширения многообразия условий и форм занятости ведут к тому, что по мере насыщения базовых потребностей спектр значимых для работника аспектов договора с работодателем выходит далеко за пределы денежного вознаграждения за труд.

Осознание важности обеспечения благоприятных для работника условий занятости по широкому кругу монетарных и немонетарных аспектов нашло отражение в появлении международных проектов, направленных на улучшение качества рабочих мест, соблюдение прав и гарантий работников. Наиболее известным из них является инициатива Международной организации труда (МОТ) по продвижению индикаторов достойного труда, утверждающая стандарты в социально-трудовой сфере, соблюдению которых должны способствовать работодатели и государство¹. Следует отметить, что подход, разработанный в рамках МОТ, предполагает отслеживание макроэкономических индикаторов, характеризующих инфраструктуру и ключевые характеристики рынка труда в целом, т. е. контекст формирования социально-трудовых отношений. Однако наряду с ним по инициативе Евросоюза и Организации экономического сотрудничества и развития были запущены масштабные проекты по оценке качества занятости на основе обследований работников, что позволило отследить трудовую ситуацию на индивидуальном уровне и в разрезе социально-демографических групп². Следует отметить, что общей чертой этих исследований является их направленность на характеристику объективных параметров рабочих мест вне связи с конкретными свойствами, потребностями и предпочтениями занятых на них работников.

¹ Достойный труд и Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года: материалы МОТ. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development> (дата обращения: 26.04.2026).

² Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/75885649e5/ef1634en.pdf>; Cazes, S., Hijzen A., Saint-Martin A. (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>

Альтернативой объективистскому подходу международных организаций в рамках социологии и социальной психологии получил распространение подход к оценке положения человека в сфере труда с позиций концепции субъективного благополучия, ставящей во главу угла индивидуальные оценки своего положения на работе и удовлетворенность различными аспектами занимаемого рабочего места и работой в целом (Diener et al., 2010; Bakker, Oerlemans, 2011; Paralta et al., 2023). Характерная для представителей этого направления опора на субъективные оценки вызывает методологические и методические дискуссии.

Критики такого подхода обоснованно указывают на ограниченную достоверность субъективных оценок, которые подвержены влиянию личностных характеристик и ситуативных обстоятельств. Неучет объективной стороны занятости чреват искажениями, поскольку степень удовлетворенности работников может сильно различаться в зависимости от обстоятельств, вовсе не связанных с работой или же напрямую не зависящих от работодателя. В связи с этим часто ссылаются на теорию заданного уровня (set point theory), в соответствии с которой каждому индивиду генетически свойственен определенный уровень удовлетворенности жизнью и ее аспектами (в том числе работой). Он может меняться под воздействием внешних обстоятельств, но является своеобразным «центром притяжения», к которому человек возвращается по мере того, как новая ситуация становится привычной (Cummins et al., 2014).

Признавая справедливость высказанных аргументов, следует, однако, сказать, что при всей важности объективных характеристик занятости нельзя сбрасывать со счетов субъективную сторону благополучия.

Во-первых, удовлетворенность как таковая представляет собой самостоятельную ценность и важнейшую составляющую благополучия, которая не только благотворна для индивида, но и способна приносить экономическую отдачу через рост инициативы, более ответственное отношение к выполняемым обязанностям, снижение оппортунистического поведения и т. д. Исследования показывают, что количественные измерения человеческих чувств, эмоций и состояний обладают достаточной предсказательной силой (Kaiser, Oswald, 2022) и коррели-

руют с реальным поведением. Например, низкая удовлетворенность работой повышает вероятность последующих увольнений (De Neve, Ward, 2023).

Во-вторых, самостоятельный позитивный или, наоборот, негативный вклад в благополучие работника вносит степень соответствия личностных и профессиональных характеристик, потребностей и предпочтений работника объективным условиям, в которые он поставлен. Мы полагаем, что учет этого соответствия при разработке методологии исследования способствует более полному отражению реального уровня благополучия, чем если принимать во внимание только объективные параметры рабочих мест и ситуации на рынке труда.

Методология и информационная база

В рамках данного исследования количественная оценка благополучия, связанного с работой, основана на индексном методе, который широко применяется в социально-экономических науках для агрегирования индикаторов, характеризующих объект исследования с разных сторон, в комплексную измерительную конструкцию.

Авторский подход к измерению благополучия, связанного с работой, реализован на основе уникальной информационной базы данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области (Леонидова и др., 2018). Региональный характер эмпирической базы, с одной стороны, ограничивает возможность распространения выводов на другие территории и страну в целом, с другой стороны — позволяет отследить локальную специфику.

Мониторинг проводится Вологодским научным центром РАН с 1997 года: до 2009 года включительно — ежегодно, с 2011 года — один раз в два года. Метод сбора данных — анкетный опрос населения трудоспособного возраста. Выборочная совокупность формируется на основе районирования с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки — квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки не превышает 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Опросы проводятся в крупных городах (Вологда и Череповец) и восьми муниципальных округах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском).

Апробация предлагаемого методического инструментария проведена на данных волны 2024 года. Соответственно, объектом исследования с учетом действующего законодательства выступило население региона в возрасте от 16 до 57 лет для женщин и от 16 до 62 лет для мужчин. Общий объем выборки составил 1500 человек. Для итогового анализа отобраны респонденты, занятые на момент опроса: работающие только на основной работе (59% от общего числа респондентов), имеющие основную и дополнительную работу (10,6%), сочетающие основную работу со случайными приработками (6,3%), а также не имеющие основной работы, но участвующие в случайных приработках (4,1%). Таким образом, объем анализируемой выборки работающего населения в 2024 году составил 1201 человек (80% от исходной выборки в 1500 чел.).

Наш подход к измерению благополучия, связанного с работой, предполагает сопоставление фактологических индикаторов, характеризующих объективную сторону положения индивида в сфере труда, и соответствующих им субъективных оценок по доступному кругу монетарных и немонетарных аспектов, отражающих индивидуальное восприятие объективной ситуации работниками через призму их интересов, потребностей и предпочтений. При отборе индикаторов мы опирались на предшествующие эмпирические исследования качества трудовой жизни, качества занятости и субъективного благополучия работников и учитывали возможности информационной базы, стремясь охарактеризовать ключевые стороны трудовой деятельности и отразить многогранную природу изучаемого явления (Соболева, Черных, 2025).

На сегодняшний день эталонного набора аспектов и характеризующих их индикаторов в исследовательском сообществе не выработано, но более-менее четкий консенсус в отношении ключевых параметров занятости, формирующих благополучие трудящегося населения, все же сформирован. Наряду с заработком, характеризующим материальную сторону благополучия, в их числе, как правило, выделяют такие нематериальные аспекты, как условия труда, возможности самореализации, профессионального развития и карьерного роста, стабильность занятости (гарантии сохранения рабочего ме-

ста), условия для артикуляции интересов и диалога с работодателем, баланс работы и других сфер жизнедеятельности. Некоторые из этих аспектов характеризуют процесс труда как таковой, другие – его институциональное обрамление, третьи – взаимодействие с другими жизненными обстоятельствами, но в совокупности они формируют объемную картину благополучия, связанного с работой.

В данном исследовании с учетом особенностей информационной базы выделены восемь компонентов благополучия, связанного с работой: профессиональное соответствие; самореализация; профессиональное развитие; карьера; защищенность занятости; защита и артикуляция интересов работника; условия труда; доход от занятости (табл. 1). Предложенная структура позволяет учесть как внутренние

Таблица 1. Компоненты и индикаторы оценки благополучия, связанного с работой

Компонент	Индикаторы		
	Фактологические	Оценочные	
		Мнение	Удовлетворенность
Профессиональное соответствие	Соответствие работы полученному образованию	Соответствие квалификации (подготовки) выполняемой работе	Удовлетворенность соответствием квалификации, знаний и умений выполняемой работе
Самореализация	– Соответствие способностям, – соответствие призванию, – вынужденность делать менее интересную работу	Оценка перспективы самореализации в профессии	– Удовлетворенность содержанием работы, – удовлетворенность возможностью проявления креативности на работе
Профессиональное развитие	Вовлеченность в дополнительное образование и повышение квалификации (по основному месту работы; в сторонней организации, самостоятельно)	Оценка перспектив повышения квалификации	Удовлетворенность возможностями обучения, повышения квалификации
Карьера	Изменение должностного положения	Оценка перспектив карьеры	Удовлетворенность возможностями карьерного роста
Защищенность занятости	– Тип контракта, – форма занятости, – вынужденность неоплачиваемого отпуска, – вынужденность перехода на сокращенное рабочее время	– Угроза потери работы, – уплата работодателем страховых взносов	– Удовлетворенность надежностью положения в организации, – удовлетворенность устойчивостью организации
Защита и артикуляция интересов	– Членство в профсоюзе, – нарушения трудовых прав	Возможность диалога с работодателем по отстаиванию трудовых прав	– Удовлетворенность работой профсоюзной либо иной рабочей организации, – удовлетворенность отношениями с руководством организации, – удовлетворенность соблюдением трудового законодательства в организации
Условия труда	– Нагрузка на физические возможности и здоровье, – нагрузка на психическое самочувствие	Возможность диалога с работодателем по улучшению условий труда	– Удовлетворенность условиями труда в целом, – удовлетворенность безопасностью труда, – удовлетворенность технической оснащенностью
Доход от занятости	– Размер заработка, – регулярные задержки, – вынужденность согласиться на уменьшение заработка	Оценка перспективы достойной оплаты труда	– Удовлетворенность заработком, – удовлетворенность системой материального стимулирования

Источник: составлено авторами.

содержательные характеристики трудовой деятельности, так и ее внешние условия и результаты, формирующие целостное восприятие работником своего положения. Такие компоненты, как профессиональное соответствие, самореализация, профессиональное развитие, карьера и условия труда, непосредственно характеризуют трудовой процесс. Компонентами благополучия, отражающими его институциональное обрамление и инструментальную полезность, являются доход от занятости, защищенность занятости, защита и артикуляция интересов работника. Перечень вопросов, использованных для оценки восьми компонентов благополучия, связанного с работой, подробно представлен в *Приложении*.

Уникальность предлагаемого инструментария оценки обусловлена возможностями информационной базы, позволяющей выстроить трехуровневую систему индикаторов благополучия, связанного с работой. Наряду с объективными фактологическими индикаторами она включает два ряда субъективных оценок, характеризующих разные стороны субъективного благополучия: мнение респондента о тех или иных параметрах рабочего места и удовлетворенность соответствующим аспектом работы. Такая компоновка позволяет преодолеть ограничения, присущие подходам, опирающимся исключительно на одну из этих групп показателей, и получить более релевантную и многомерную картину благополучия, связанного с работой. Первый блок – фактологические показатели – фиксирует объективные параметры трудовой ситуации. Второй блок – оценочные показатели – отражает субъективное восприятие, то есть то, как работа преломляется в сознании респондента. Выделение в оценочном блоке нескольких составляющих (мнений и удовлетворенности) способствует повышению достоверности результатов, поскольку позволяет сгладить влияние ситуативных и личностных факторов, которые могут исказить ответы респондентов.

Для проверки внутренней согласованности (надежности) сформированного интегрального индекса и компонентных субиндексов (чтобы показать, что вопросы, вошедшие в каждый индекс, действительно согласованы между собой) был рассчитан коэффициент Альфа Кронбаха. Интегральный индекс благополучия, связан-

ного с работой, демонстрирует высокую надежность / согласованность ($\alpha = 0,866$ по 44 отдельным переменным; $\alpha = 0,857$ по 8 компонентным субиндексам). Субиндексы «Самореализация» (6 переменных; $\alpha = 0,616$), «Профессиональное развитие» (5 переменных; $\alpha = 0,687$), «Защищенность занятости» (8 переменных; $\alpha = 0,635$), «Защита и артикуляция интересов» (6 переменных; $\alpha = 0,601$), «Доход от занятости» (6 переменных; $\alpha = 0,600$) характеризуются приемлемой надежностью. Субиндексы «Профессиональное соответствие» (3 переменных; $\alpha = 0,417$), «Карьера» (3 переменных; $\alpha = 0,475$), «Условия труда» (6 переменных; $\alpha = 0,389$) имеют невысокую, но допустимую для небольших шкал внутреннюю согласованность.

Для обеспечения ясности изложения и устранения терминологической путаницы раскрыем содержание рассчитываемых индексов:

1) интегральный индекс благополучия, связанного с работой ($ИИ_{\text{благ}}$) – обобщающий показатель, характеризующий уровень благополучия, связанного с работой, в целом;

2) компонентные субиндексы – показатели, характеризующие уровень благополучия по каждому из восьми выделенных аспектов; каждый компонентный субиндекс оценивается по трем типам индикаторов (фактологические показатели, мнение, удовлетворенность);

3) субиндексы по видам индикаторов – показатели, характеризующие интегральный уровень благополучия в разрезе способа измерения:

– фактологический субиндекс ($СИ_{\text{факт}}$) – суммирует объективные (фактологические) показатели по всем восьми компонентам благополучия,

– субиндекс удовлетворенности ($СИ_{\text{удовл}}$) – включает показатели удовлетворенности по всем восьми компонентам благополучия,

– субиндекс мнений ($СИ_{\text{мнение}}$) – включает когнитивные оценки по всем восьми компонентам благополучия.

Данная система индексов позволяет выявить как проблемные зоны в сфере труда, так и специфику их восприятия. Значительное превышение субиндекса удовлетворенности над фактологическим может быть маркером адаптивной рационализации ожиданий и притязаний в объективно неблагоприятных условиях (Sen, 1992; Burchardt, 2005).

Интегральный индекс благополучия, связанного с работой, рассчитывается как среднее арифметическое значений компонентных субиндексов, каждый из которых в свою очередь рассчитывается как среднее арифметическое нормализованных значений входящих в него частных показателей (все использованные переменные приведены в стандартизованный вид со значениями в интервале от 0 до 1; см. подробнее в *Приложении*). Область значений всех рассчитанных индексов находится в интервале от 0 до 1, где 0 соответствует минимально возможному уровню благополучия, а 1 – максимально возможному.

Интерпретация рассчитанных индексов осуществляется как по средним значениям, так и на основе равноинтервальной шкалы, разделенной на четыре качественных уровня с шагом 0,25: низкий уровень (0–0,249), уровень ниже среднего (0,25–0,499), уровень выше среднего (0,5–0,749), высокий уровень (0,75–1). Подобная градация обеспечивает наглядность анализа, позволяет проводить сравнительный анализ и выявлять целевые группы для разработки корректирующих мер.

В числе ограничений, которые необходимо учитывать при интерпретации результатов и которые задают направления для дальнейших исследований, следует отметить отказ от взвешивания компонентов благополучия при конструировании интегрального индекса. Данное решение, хотя и может рассматриваться как дискуссионное, основано на теоретической предпосылке о равной значимости каждого из восьми аспектов и согласуется с практикой многих известных индексных разработок³, позволяя избежать субъективности в определении весовых коэффициентов. В то же время присвоение равных весов всем восьми компонентам может не отражать реальную дифференциацию их значимости для разных групп работников. В перспективе возможно включение в расчеты весов, полученных на основе факторного анализа или экспертных оценок.

³ В числе наиболее известных индексов, рассчитанных по такой схеме, относятся индекс человеческого развития ПРООН (<https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>), Индекс лучшей жизни ОЭСР (<https://www.oecd.org/en/data/tools/well-being-data-monitor/better-life-index.html>).

Другим важным ограничением является статичность измерения. Рассчитанные индексы фиксируют состояние на момент опроса и не отражают тенденции изменения уровня и структуры благополучия, связанного с работой. Однако мониторинговый характер информационной базы дает возможность в дальнейшем исследовать тренд изменений профиля благополучия, связанного с работой, в регионе.

Для проверки в ходе исследования были обоснованы и сформулированы следующие гипотезы.

1. В последние годы обострившийся дефицит рабочей силы способствовал укреплению конкурентных позиций работников на рынке труда, что нашло выражение в росте заработных плат. При этом на фоне ускорившегося роста цен номинальные доходы от занятости увеличивались более высокими темпами по сравнению с реальными, что могло способствовать завышенной позитивной оценке изменений (Соболева, Соболев, 2025). Отсюда можно предположить, что *в современных реалиях благополучие, связанное с работой, находится на высоком уровне или по крайней мере на уровне выше среднего, что в большой степени обусловлено превышением субъективных индикаторов благополучия над фактологическими.*

2. Особенностью отечественной экономики, истоки которой берут начало в плановой советской системе, является относительно низкий уровень оплаты труда в сочетании с ориентацией на полную занятость и высокими институциональными гарантиями сохранения рабочих мест (Соболев, Соболева, 2022). Поэтому можно предположить, что *наиболее заметной зоной уязвимости общего профиля благополучия, связанного с работой, выступает его монетарный аспект, сопряженный с недостаточностью заработной платы для удовлетворения базовых потребностей на социально приемлемом уровне, а его сильной стороной – стабильность занятости.*

3. «Пропуском», дающим доступ к хорошим рабочим местам, открывающим перспективы стабильного профессионального и карьерного роста, традиционно считается образование. В то же время в современных условиях заметен тренд предпочтения гибкой нестандартной занятости, дающей свободу

распоряжения временем и относительно высокий заработок, в том числе среди молодых образованных и вполне конкурентоспособных работников (Баймурзина и др., 2024; Стребков, Шевчук, 2022). Тем не менее мы предполагаем, что на сегодняшний день в отсутствие эффективной инфраструктуры обеспечения прав и гарантий, распространяющейся на новые нестандартные формы занятости, *в разрезе категорий работников более уязвимый профиль благополучия, связанного с работой, наряду с обладателями относительно низкого уровня образования могут иметь занятые в нестандартных условиях, а также занятые в первичном секторе экономики.*

4. Существует довольно большой пласт литературы, посвященный дискриминации работников по возрасту (Клепикова, Колосницyna, 2017; Козина, Зангиева, 2018; Ashwin et al., 2021). В то же время данные Комплексного наблюдения условий жизни населения фиксируют в старших возрастных группах наиболее высокие показатели удовлетворенности различными аспектами работы. В последние годы в связи с нехваткой рабочей силы опытные работники, в том числе старших возрастов, стали более востребованы во многих секторах экономики. С учетом этих обстоятельств можно предположить, что *уровень благополучия, связанного с работой, слабо коррелирует с возрастом, но тес-*

но взаимосвязан с качественными характеристиками трудового потенциала работника.

Результаты и обсуждение

Первая гипотеза — ожидание высокого уровня благополучия, связанного с работой, прежде всего за счет вклада субъективных оценок — в основном подтвердилась. Проведенные расчеты показали, что значения всех субиндексов благополучия по видам индикаторов находятся в зоне выше среднего, а интегральный индекс составил 0,644, т. е. попадает примерно в середину третьего интервала (средний и выше среднего). При этом самые высокие значения наблюдаются для индикаторов удовлетворенности. Любопытно отметить, что значения фактологического субиндекса и субиндекса мнений очень близки и составляют 0,623 и 0,624 соответственно (рис. 1). В то же время субиндекс удовлетворенности составил 0,707, что очень близко к верхней границе интервала «средний и выше среднего» и подтверждает ожидаемый результат «всплеска» удовлетворенности на фоне ускорившейся повышательной динамики заработков.

В ходе исследования была выявлена важная взаимосвязь: индивидуальные оценки уровня благополучия, связанного с работой, практически по всем компонентам находятся в прямой зависимости от уровня материального благосостояния семьи, т. е. «благополучные» работники

Рис. 1. Субиндексы благополучия, связанного с работой, по видам индикаторов



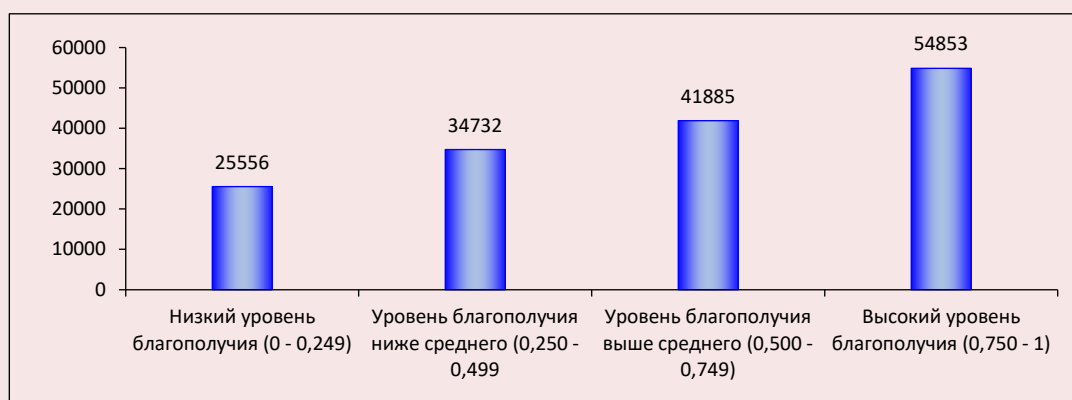
Примечание: СИ_{факт} — фактологический субиндекс; СИ_{мнение} — субиндекс мнений; СИ_{удовл} — субиндекс удовлетворенности.

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

с более высокими значениями интегрального индекса получают более высокую заработную плату (рис. 2а, 2б). Кроме того, если у респондентов, для которых «покупка большинства товаров не вызывает трудностей», интегральный индекс благополучия, связанного с работой, достигает значения 0,694, а субиндекс удовлетворенности выходит в зону высокого уровня (0,750), то для работников, испытывающих затруднения даже с приобретением продуктов питания, соответствующие значения существен-

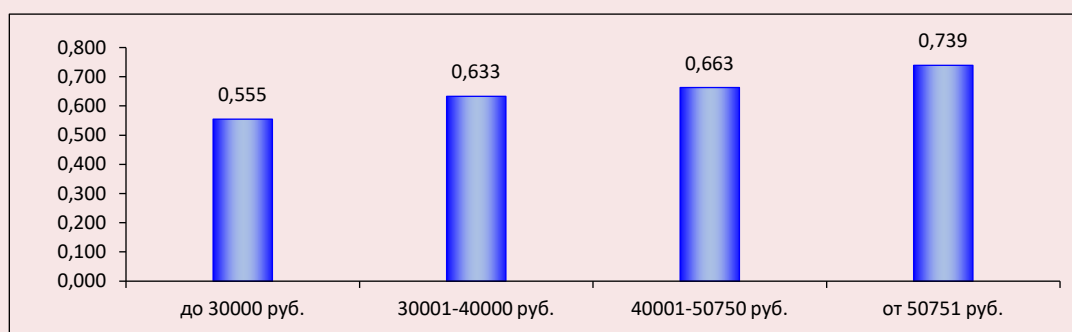
но ниже (интегральный индекс 0,564, субиндекс удовлетворенности 0,602). С учетом того что рамку материальных возможностей домохозяйств образуют доходы от занятости, составляющие более 60% совокупного объема доходов (Леонидова и др., 2026), наблюдавшаяся в последние годы повышательная динамика заработных плат могла сопровождаться «эффектом перелива», оказывающим позитивное воздействие на все аспекты субъективной стороны благополучия работника.

Рис. 2а. Размер заработной платы в разрезе уровней интегрального индекса благополучия, связанного с работой, руб.



Примечание. Для оценки статистических различий между средними значениями заработной платы по уровням интегрального индекса благополучия, связанного с работой, применялся непараметрический критерий Краскела – Уоллиса. Распределение зарплаты статистически значимо различается ($p < 0,05$).
Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

Рис. 2б. Значения интегрального индекса благополучия, связанного с работой, по квартилям заработной платы, руб.



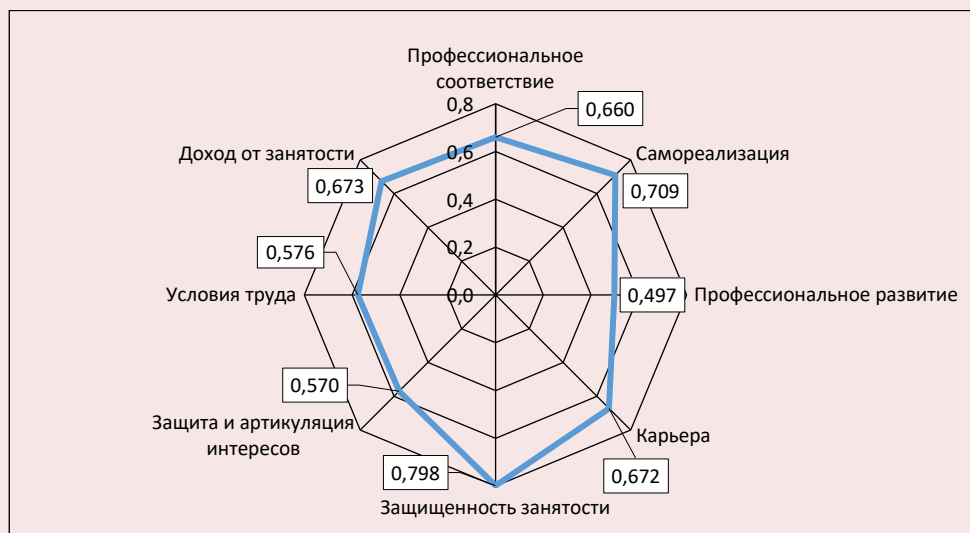
Примечание. Для оценки статистических различий между значениями индекса благополучия, связанного с работой, по квартилям зарплаты применялся непараметрический критерий Краскела – Уоллиса. Распределение значений индекса статистически значимо различается ($p < 0,05$).
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

Вторая гипотеза, касающаяся ожидаемых уязвимых зон и сильных сторон профиля благополучия, связанного с работой, подтвердилась частично. В соответствии с нашими предположениями по компоненту «защищенность занятости» уровень благополучия стал самой высокой точкой профиля благополучия (0,798). Следует отметить, что это единственный аспект, попадающий в наиболее благополучный четвертый интервал (высокий уровень; *рис. 3*). Это полностью согласуется с особенностями отечественной трудовой модели, ставящей во главу угла устойчивость и надежность занятости (Соболев, 2015). В нашем обследовании подавляющее большинство респондентов заняты на постоянной основе (88%) на условиях полного рабочего дня (75%), т. е. их занятость прочно защищена законодательством.

В то же время, вопреки ожиданиям, монетарный аспект благополучия не попал в число уязвимых зон. Значение субиндекса по компоненту «доход от занятости» составляет 0,673,

что даже несколько выше значения интегрального индекса (среднеарифметического всех аспектов), и относит этот компонент в зону выше среднего уровня благополучия. Можно предположить, что такой результат отражает отмеченный эффект повышательной динамики зарплаток и, соответственно, улучшения монетарного благосостояния домохозяйств. Однако для многих категорий работников некоторый рост доходов не решил проблему недостаточности заработной платы для удовлетворения базовых потребностей на социально приемлемом уровне. Так, опрос, проведенный исследовательским центром портала Superjob⁴ в феврале 2026 года, показал, что 26% россиян считают недостаточными зарплаты педагогов и воспитателей, 16% – врачей, фельдшеров и медсестер. Наши исследования свидетельствуют, что 65% молодых учителей в школах Вологодской области не удовлетворены уровнем своей заработной платы (Белехова, Леонидова, 2023).

Рис. 3. Компонентные субиндексы благополучия, связанного с работой, 2024 год



Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

⁴ Учителя, медики, рабочие и инженеры — самые недооцененные работники по мнению россиян. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115676/uchitelya/> (дата обращения: 14.03.2026). Данные исследовательского центра портала Superjob.ru. В открытом опросе SuperJob приняли участие 1600 представителей экономически активного населения из всех округов страны.

Тем не менее на текущий момент наиболее острые проблемные зоны профиля благополучия, связанного с работой, приходится на его немонетарные аспекты. Самое низкое значение (0,497) отмечено в аспекте профессионального развития. Отметим, что это единственный компонентный субиндекс, попадающий в зону ниже среднего уровня благополучия. Этот тревожный результат отражает имеющиеся на предприятиях и в организациях проблемы с ограниченными возможностями для повышения квалификации работников. Каждый третий респондент (30%) отметил, что система повышения квалификации на предприятии отсутствует (Попов и др., 2026). В условиях, когда трансформационные процессы в экономике требуют от работника постоянной подстройки под динамично изменяющиеся требования рабочих мест, обновления и расширения навыков и компетенций, выявленный провал по компоненту «профессиональное развитие» чреват серьезными негативными последствиями как для благополучия работников, так и для экономики региона.

Еще одной проблемной зоной выступает «защита и артикуляция интересов» (0,570), что, по-видимому, связано с невыраженностью в рабочих коллективах функций профсоюзных органов и возможными нарушениями трудовых прав. Последнее подтверждает тот факт, что 32% опрошенных затруднились дать однозначный ответ об уплате предприятием, на котором они заняты, страховых взносов. О неразвитости инфраструктуры, обеспечивающей представительство интересов работников, свидетельствует низкая вовлеченность в профсоюзное движение. По данным опроса, всего 13% респондентов являются членами профсоюзов.

Третья гипотеза, касающаяся факторов, влияющих на уровень благополучия, связанного с работой, в основных чертах подтвердилась. Важнейшими факторами, позитивно влияющими на уровень благополучия, являются уровень образования и устойчивость занятости. Однако исследование позволило выявить ряд нюансов и исключений. Прежде всего это касается фактора образования.

Практически все значения компонентных субиндексов у обладателей высшего профессионального образования выше, чем у респондентов

с образованием более низкого уровня⁵. Для всех образовательных категорий компонентный субиндекс «защищенности занятости» имеет самые высокие значения и попадает в четвертый интервал (высокий уровень благополучия). В категории работников с высшим образованием он составляет 0,832, со средним профессиональным — 0,771, с неполным средним и начальным профессиональным — 0,802. В то же время важно отметить, что связь более высокой удовлетворенности работой и высшего образования у работников не является абсолютной. Более важный фактор — соответствие профиля полученного профессионального образования требованиям рабочего места. При наличии такого соответствия вероятность высокой удовлетворенности возрастает, при его отсутствии — снижается. Этот результат согласуется с выводами ряда других исследований.

В разрезе форм занятости по оценкам благополучия четко выделяются группы работников. Первую группу составляют работники, оформленные по постоянному контракту в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Вторую — имеющие временную, сезонную, платформенную занятость, а также перебивающиеся случайными заработками и работающие вахтовым способом. Как показывают расчеты, представителей первой группы отличают более высокие оценки благополучия, связанного с работой, по сравнению с большинством занятых в нестандартных условиях (табл. 2). Это подтверждается и результатами исследований, проведенных на данных Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (Черных, 2023; Соболева и др., 2025).

Из общей картины выбивается лишь одна категория работников с нестандартной занятостью — работающие вахтовым способом. Вахтовики показывают не только самый высокий уровень монетарного благополучия, что вполне предсказуемо, но и лидерство по таким компонентам, характеризующим уровень и пер-

⁵ Для оценки статистических различий между средними значениями индексов по образовательным группам применялся расчет непараметрического критерия Краскала — Уоллиса. Для интегрального индекса благополучия, связанного с работой, и для всех компонентных субиндексов, за исключением субиндекса «Условия труда», различия статистически значимы ($p < 0,05$).

Таблица 2. Компонентные субиндексы благополучия, связанного с работой, в разрезе форм занятости

Субиндекс	Постоянная / регулярная занятость	Временная занятость	Сезонная занятость	Случайная / эпизодическая занятость	Вахтовая занятость	Платформенная занятость
Субиндекс «Профсоответствие»*	0,681	0,420	0,482	0,342	0,581	0,417
Субиндекс «Самореализация»*	0,720	0,603	0,622	0,431	0,786	0,458
Субиндекс «Профессиональное развитие»	0,503	0,466	0,352	0,347	0,659	0,208
Субиндекс «Карьера»*	0,683	0,546	0,624	0,458	0,795	0,450
Субиндекс «Защищенность занятости»*	0,815	0,636	0,632	0,411	0,804	0,531
Субиндекс «Защита и артикуляция интересов»*	0,581	0,452	0,493	0,385	0,529	0,525
Субиндекс «Условия труда»	0,577	0,554	0,600	0,498	0,529	0,507
Субиндекс «Доход от занятости»	0,680	0,620	0,593	0,500	0,866	0,424
Интегральный индекс благополучия, связанного с работой*	0,655	0,537	0,550	0,422	0,694	0,440

Примечание. Для оценки статистических различий между средними значениями индексов по формам занятости применялся расчет непараметрического критерия Краскела – Уоллиса. Звездочкой (*) отмечены индексы, по которым различия статистически значимы ($p < 0,05$).

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

спективы развития человеческого потенциала, как «самореализация», «профессиональное развитие», «карьера». Среди респондентов-вахтовиков большую долю составили водители-дальнобойщики (57%). В то же время исследования Института социально-политических исследований ФНИСЦ РАН совместно с Национальным автомобильным союзом (НАС) выявили парадокс, заключающийся в том, что, несмотря на высокий уровень удовлетворенности, больше половины дальнобойщиков меняли место работы в течение последних трех лет⁶. Возможно, их высокие оценки связаны с имеющимися для этой социально-профессиональной группы льготами и компенсациями за вредные условия труда, прописанными в Трудовом кодексе РФ и других законодательных актах (наличие дополнительного оплачиваемого отпуска, право на досрочную пенсию и т. д.). В свете этого обстоятельства объясни-

⁶ Эксперты выяснили, какую зарплату дальнобойщики считают для себя справедливой. URL: <https://e1-card.ru/blog/v-rejse/eksperty-vuyasnili-kakuyu-zarplatu-dalnobojshchiki-schitayut-dlya-sebya-spravedlivoj> (дата обращения: 14.03.2026).

мым становится высокое значение компонента «защищенность занятости» (0,804). Кроме того, высокий уровень монетарного благополучия (компонент «доход от занятости» для этой категории работников – 0,866) сопряжен, как отмечалось, с эффектом перелива, что может позитивно влиять на весь рисунок профиля благополучия. Аналитики hh.ru, российской рекрутинговой онлайн-платформы, выяснили, что медианная предлагаемая зарплата в вахтовых вакансиях в целом по России составила в I квартале 2025 года 154,5 тыс. руб., что в два раза превышает средний уровень предложений по рынку труда (74 тыс. руб.)⁷.

В то же время уровень благополучия представителей остальных форм неустойчивой занятости: временной, сезонной, платформенной и эпизодической – относительно низкий, в особенности в группе работников со «случайными подработками». По аспекту «профессиональное соответствие» субиндекс составляет лишь 0,342. Низкие оценки фиксируются и у

⁷ Зарплата на вахте в два раза выше средней по рынку. URL: https://www.cnews.ru/news/line/2025-04-28_zarplata_na_vahte_v_dva_raza (дата обращения: 14.02.2026).

представителей платформенной занятости, для которых наиболее проблемным компонентом также выступает «профессиональное развитие». Выявленные среди респондентов с неустойчивой занятостью проблемные зоны свидетельствуют о повышенной уязвимости данных категорий, что указывает на необходимость специальных усилий по их поддержке.

Наряду с работниками неустойчивых форм занятости в зоне уязвимости находятся занятые в первичном секторе экономики (табл. 3). Такое положение, вероятно, может объясняться спецификой аграрного труда (сезонный характер занятости, территориальная удаленность рабочих мест, ограниченные возможности для профессионального роста и коллективной защиты интересов и т. п.).

По большинству компонентов благополучия, связанного с работой, в лидеры выходит вторичный сектор (промышленность). Выраженными зонами уязвимости для занятых здесь работников выступают условия труда (0,543), профессиональное развитие (0,526), защита и артикуляция интересов (0,567). Этот результат вполне ожидаем. На промышленность, особенно добывающую, приходится значительная

доля занятости в неблагоприятных условиях⁸. Что же касается профессионального развития и отстаивания интересов, эти аспекты существенно «проседают» по всем категориям работников, что, как уже отмечалось, является очень тревожным симптомом, чреватым многоплановыми негативными последствиями.

Сопоставляя индикаторы благополучия занятых в промышленности и в третичном секторе, следует иметь в виду, что по сравнению с материальным производством последний значительно менее однороден и характеризуется большим разнообразием условий труда и форм занятости. В рамках этого сектора самые низкие значения как фактологических, так и оценочных компонентных субиндексов дают работники торговли (их интегральный индекс благополучия равен 0,595), а также работники вида экономической деятельности «гостиницы и рестораны» (0,629). Такой результат в целом ожидаем с учетом того, что средняя заработная плата в торговле, несмотря на ее существенный рост, спровоцированный обострением дефицита кадров, остается примерно на треть ниже, чем в целом по России⁹.

Таблица 3. Компонентные субиндексы благополучия, связанного с работой, в разрезе секторов экономики

Субиндекс	Сельское хозяйство (первичный сектор)	Промышленность (вторичный сектор)	Сфера услуг (третичный сектор)
Субиндекс «Профсоответствие»	0,613	0,677	0,664
Субиндекс «Самореализация»*	0,651	0,747	0,707
Субиндекс «Профессиональное развитие»	0,462	0,526	0,492
Субиндекс «Карьера»*	0,671	0,713	0,661
Субиндекс «Защищенность занятости»	0,768	0,795	0,799
Субиндекс «Защита и артикуляция интересов»	0,544	0,567	0,567
Субиндекс «Условия труда»*	0,597	0,543	0,579
Субиндекс «Доход от занятости»*	0,692	0,717	0,653
Интегральный индекс благополучия, связанного с работой	0,625	0,661	0,640

Примечание. Для оценки статистических различий между средними значениями индексов по секторам экономики применялся расчет непараметрического критерия Краскела – Уоллиса. Звездочкой (*) отмечены индексы, по которым различия статистически значимы ($p < 0,05$).

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

⁸ Следует отметить, что рабочие места с вредными условиями труда имеют 40% обрабатывающих предприятий России. Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности (на конец 2024 года), таблицы. URL: https://www.rosstat.gov.ru/working_conditions (дата обращения: 23.02.2026).

⁹ HeadHunter: средняя зарплата продавцов выросла на 15%. URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/1121301.html> (дата обращения: 12.02.2026).

Безусловное подтверждение получила четвертая гипотеза, увязывающая благополучие с качеством трудового потенциала работника.

Исследование показало, что возрастной профиль благополучия, связанного с работой, является в целом сглаженным (табл. 4). По большинству аспектов несколько менее благополучной выглядит самая младшая возрастная группа, что может объясняться как завышенным уровнем притязаний, так и тем обстоятельством, что среди 18–24-летних работников высока доля не пожелавших или еще не успевших получить достаточное профессиональное образование, т. е. не возрастом как таковым, а характеристиками трудового потенциала. Этот вывод в целом согласуется с результатами ряда других исследований (Paul, Phua, 2011; Карташевич и др., 2015; Кучеренко, 2024; Черных, 2023).

В то же время, согласно проведенным расчетам, высокий уровень благополучия работни-

ка соответствует более высокой оценке качественных характеристик его трудового потенциала (Леонидова и др., 2018). Данная связь прослеживается и по фактологическому и оценочным субиндексам благополучия (табл. 5). Полученные результаты позволяют предположить наличие взаимосвязи между качеством трудового потенциала и уровнем благополучия работника: более высокие качественные характеристики соотносятся с более высоким уровнем благополучия.

Связь благополучия и качества трудового потенциала подтверждается не только комбинационными таблицами, но и коэффициентами корреляции (табл. 6). Между индексом благополучия, связанным с работой ($ИИ_{\text{благ}}$), и индексом качества трудового потенциала ($И_{\text{КТП}}$) существует статистически значимая положительная связь: умеренная по Кендаллу ($\tau = 0,317$, $p < 0,01$); заметная – по Спирману ($\rho = 0,456$, $p < 0,01$).

Таблица 4. Компонентные субиндексы благополучия, связанного с работой, в разрезе возраста работников

Компонентный субиндекс	Возраст			
	18–24 года	25–29 лет	30–49 лет	от 50 лет
Субиндекс «Профсоответствие»	0,583	0,695	0,663	0,659
Субиндекс «Самореализация»	0,644	0,725	0,719	0,693
Субиндекс «Профессиональное развитие»*	0,498	0,559	0,502	0,456
Субиндекс «Карьера»	0,680	0,712	0,675	0,647
Субиндекс «Защищенность занятости»	0,760	0,814	0,803	0,788
Субиндекс «Защита и артикуляция интересов»	0,511	0,592	0,573	0,572
Субиндекс «Условия труда»	0,570	0,580	0,571	0,588
Субиндекс «Доход от занятости»	0,670	0,685	0,678	0,655
Интегральный индекс благополучия, связанного с работой	0,614	0,670	0,648	0,632

Примечание. Для оценки статистических различий между средними значениями индексов по возрастным группам применялся расчет непараметрического критерия Краскела – Уоллиса. Звездочкой (*) отмечены индексы, по которым различия статистически значимы ($p < 0,05$).

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

Таблица 5. Значения индекса качества трудового потенциала в разрезе уровней субиндексов благополучия, связанного с работой

Субиндекс	Уровень субиндексов благополучия			
	Низкий	Ниже среднего	Выше среднего	Высокий
Фактологический субиндекс ($СИ_{\text{фактол}}$)	0,570	0,652	0,682	0,708
Субиндекс мнений ($СИ_{\text{мнение}}$)	0,641	0,645	0,687	0,703
Субиндекс удовлетворенности ($СИ_{\text{удовл}}$)	0,617	0,652	0,662	0,705
Интегральный индекс благополучия, связанного с работой ($ИИ_{\text{благ}}$)	0,572	0,639	0,672	0,722

Источники: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2024 г.; расчеты авторов.

Таблица 6. Теснота парной связи независимых переменных – индекса благополучия, связанного с работой, и индекса качества трудового потенциала

Показатель		ИИ _{благ}	И _{кп}
Тау-в Кендалла	ИИ _{благ}	Коэффициент корреляции	1,000
		Знач. (двухсторонняя)	0,000
Ро Спирмана	ИИ _{благ}	Коэффициент корреляции	1,000
		Знач. (двухсторонняя)	0,000
** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).			

Выявленная связь имеет двунаправленный характер и показывает, что, с одной стороны, более высокое качество трудового потенциала (навыки, компетенции, состояние здоровья и др.) соответствует более высокому уровню благополучия, связанного с работой, с другой стороны, более благополучные работники, как правило, обладают более высокими характеристиками трудового потенциала. Однако подчеркнем, что корреляция не равна причинно-следственной связи: нельзя утверждать, что одно напрямую вызывает другое. Возможно как взаимное влияние (рост качества трудового потенциала повышает благополучие, связанное с работой, а более высокое благополучие способствует развитию трудового потенциала), так и влияние третьей переменной (например, корпоративной культуры). Точный механизм связи благополучия работника и трудового потенциала требует дополнительного исследования.

Заключение

Проведенный эмпирический анализ регионального профиля благополучия, связанного с работой, показал, что использование этой концепции в качестве методологической рамки дает возможность целостной диагностики благополучных и уязвимых зон положения работающего населения на микроуровне и его связи с характеристиками работников и рабочих мест.

В рамках исследования был выдвинут и проверен ряд гипотез, что позволило получить следующие результаты.

1. По большинству ключевых аспектов уровень благополучия, связанного с работой, является довольно высоким, что в значительной степени обусловлено высокой составляющей удовлетворенности. Субиндексы удовлетворенности существенно выше по сравнению с субиндексом мнений и фактологическими индикаторами.

2. Оценки уровня благополучия, связанного с работой, практически по всем его аспектам находятся в прямой зависимости от уровня материального благосостояния семьи. Для работников с низкими доходами недостаточность заработной платы выступает сдерживающим фактором по всем аспектам профиля благополучия, связанного с работой, в том числе немонетарным. В то же время вопреки первоначальной гипотезе монетарный аспект благополучия (доход от занятости) на сегодняшний день не входит в число наиболее уязвимых зон профиля благополучия. Возможно, это связано с наблюдавшейся в последние годы повышательной динамикой заработной платы.

3. Как наиболее благополучные, так и наиболее острые проблемные зоны профиля благополучия, связанного с работой, приходится на его немонетарные аспекты. Высокий уровень благополучия по таким аспектам, как защищенность занятости и самореализация, контрастирует с низкими индексами профессионального развития и защиты интересов работников. Это указывает на устойчивость модели занятости, для которой характерен приоритет поддержания стабильности при одновременном дефиците возможностей для роста и социального диалога.

4. Важнейшими факторами, позитивно влияющими на уровень благополучия, являются уровень профессионального образования при условии его соответствия требованиям рабочего места и устойчивость занятости. Практически все компонентные субиндексы благополучия у респондентов с высшим образованием больше, чем у работников с менее высоким уровнем образования. В то же время обладатели высшего образования, не работающие по специальности, лишаются значительной части сопряженных с образованием монетарных

и немонетарных выгод. В зону неблагополучия попадают работники, занятые на нестандартных условиях и в первичном секторе экономики. Это может создавать очаги напряженности и требует адресной проработки.

5. Обнаружена положительная корреляция между уровнем благополучия и качеством трудового потенциала, что подчеркивает не только социальную, но и экономическую целесообразность инвестиций в укрепление благополучия, связанного с работой. Повышение благополучия работников сопряжено с ростом их человеческого капитала и, как следствие, с повышением производительности труда.

Ограничениями примененного в данном исследовании инструментария выступают его статичность, использование равновзвешенной схемы построения индексов, а также его ре-

гиональный характер, что, однако, задает направления для дальнейших изысканий. Перспективы работы видятся в проведении сопоставительного анализа с привлечением общероссийских баз данных (таких как КОУЖ и РМЭЗ) и в более глубоком исследовании причинно-следственных связей между благополучием и другими доступными социально-экономическими показателями.

Таким образом, разработанный инструментарий открывает возможности для мониторинга, межрегиональных сравнений и выработки обоснованных управленческих решений как на корпоративном, так и на региональном уровне, направленных на формирование более качественной и достойной занятости, способствующей улучшению положения человека в сфере труда.

Литература

- Баймурзина Г.Р., Бессокирная Г.П., Бочаров В.Ю. [и др.] (2024). Труд в меняющемся мире: трансформации в трудовой сфере и фокус новых исследований (круглый стол) // Социологические исследования. Т. 50. № 5. С. 3–26. DOI: 10.31857/S0132162524050019
- Белехова Г.В., Леонидова Г.В. (2023). Качество трудовой жизни школьных учителей: опыт измерения в Вологодской области // Уровень жизни населения регионов России. Т. 19. № 4. С. 483–500. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_4_2_483_500
- Карташевич Е.В., Агишева А.В., Григорьева А.А. (2015). Применение эконометрических методов в системе оценки удовлетворенности персонала // Символ науки. № 9. С. 142–148.
- Клепикова Е.А., Колосницына М.Г. (2017). Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. Т. 15. № 1. С. 69–88. DOI: 10.21638/11701/srbu18.2017.104
- Козина И.М., Зангиева И.К. (2018). Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // The Journal of Social Policy Studies. Т. 16 (1). С. 7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22
- Корогодин И.Т. (2021). Качество труда как система, его проявление в росте производительности под влиянием цифровой технологии // Экономика труда. Т. 8. № 1. С. 11–22. DOI: 10.18334/et.8.1.110979
- Кучеренко К.С. (2024). Удовлетворенность трудом как элемент развития профессионального потенциала работников в условиях старения населения // Экономика труда. Т. 11. № 10. С. 1649–1664. DOI: 10.18334/et.11.10.121855
- Леонидова Г.В. (2023) Риски и возможности трудоустройства не по специальности (на материалах регионального мониторинга) // Проблемы развития территории. Т. 27. № 3. С. 61–78. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.5
- Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. (2018). Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет исследований / под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН. 193 с.
- Леонидова Г.В., Соловьева Т.С., Белехова Г.В., Колесов А.А. (2026). Труд и занятость в регионах Северо-Запада России: научно-справочный атлас / под общей ред. А.А. Шабуновой, О.Н. Калачиковой. Вологда: ВолНЦ РАН. 95 с.
- Мельников Р.М. (2018). Соответствие профиля образования сфере профессиональной деятельности как фактор формирования трудовых доходов и удовлетворенности работой в российских условиях // Экономический анализ: теория и практика. Т. 17. № 2. С. 232–248. DOI: 10.24891/ea.17.2.232

- Попов А.В., Соловьева Т.С., Белехова Г.В., Леонидова Г.В. (2026). Социально-трудовая сфера регионов Северо-Запада России: территориальные диспропорции и центр-периферийные различия: аналитический доклад / под ред. А.А. Шабуновой, А.В. Попова. Вып. 2. Вологда: ВолНЦ РАН. 67 с.
- Соболев Э.Н. (2015). Российские трудовые отношения и трудовой менталитет в условиях рыночной трансформации // *Россия и современный мир*. № 1 (86). С. 48–57.
- Соболев Э.Н., Соболева И.В. (2022). Российская трудовая модель и политика занятости // *Общество и экономика*. № 3. С. 22–34. DOI: 10.31857/S020736760019059-3
- Соболева И.В., Баскакова М.Е., Кубишин Е.С. [и др.] (2025). Монетарные и немонетарные аспекты благополучия, связанного с работой, в российской экономике: научный доклад. Москва: ИЭ РАН. 53 с.
- Соболева И.В., Соболев Э.Н. (2025). Благополучие работников в трудодефицитной экономике // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. № 5. С. 7–26. DOI: 10.52180/2073-6487_2025_5_7_26
- Соболева И.В., Черных Е.А. (2025). Благополучие, связанное с работой: концепция и методологические подходы к измерению // *Вопросы теоретической экономики*. № 4. С. 7–19. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_4_7_19
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2022). Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. 527 с.
- Черных Е.А. (2023). Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // *Уровень жизни населения регионов России*. Т. 19. № 2. С. 199–215. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215
- Шабунова А.А., Бабич Л.В., Леонидова Г.В. (2026). Категория «благополучие»: концептуализация и оценка с позиций социо-эколого-экономического подхода // *Вестник Российской академии наук*. Т. 96. № 3. С. 218–231. DOI: 10.7868/S3034520026030029
- Ashwin S., Keenan K., Kozina I.M. (2021). Pensioner employment, well-being, and gender: Lessons from Russia. *American Journal of Sociology*, 127(1), 152–193. DOI: 10.1086/715150
- Bakker A.B., Oerlemans W. (2011). Subjective well-being in organizations. *Oxford Handbook Positive Organ. Scholarsh.*, 49, 178–189. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014
- Burchardt T. (2005). Are one man's rags another man's riches? Identifying adaptive expectations using panel data. *Social Indicators Research*, 74, 57–102. DOI: 10.1007/s11205-005-6519-y
- Cummins R., Li N., Wooden M., Stokes M. (2014). A demonstration of set-points for subjective wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 183–206. DOI: 10.1007/s10902-013-9444-9
- De Neve J-E., Ward G. (2023). *Measuring Workplace Wellbeing*. University of Oxford Wellbeing Research Centre. Working Paper 2303. DOI: 10.5287/ora-exxjkdzym
- Diener E., Wirtz D., Tov W. et al. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156. DOI: 10.1007/s11205-009-9493-y
- Donald I. Taylor P., Johnson S. et al. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409–423.
- Harter J.K., Schmidt F.L., Hayes T.L. (2002). Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Kaiser C., Oswald A.J. (2022). The scientific value of numerical measures of human feelings. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(42), e2210412119. DOI: 10.1073/pnas.2210412119
- Kauhanen M., Nätti J. (2015). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 120(3), 783–799. DOI: 10.1007/s11205-014-0617-7
- Paralta R., Simões E., Duarte Ana P. (2023). Subjective well-being in organizations: Effects of internal ethical context and ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 44–51. DOI: 10.3390/ijerph20054451
- Paul E.P., Phua S.K. (2011). Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationship between job satisfaction and demographic variables. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(2), 141–151. DOI: 10.1080/1360080X.2011.550087
- Sen A.K. (1992). *Inequality Reexamined*. Harvard University Press.

Методика расчета индекса благополучия, связанного с работой

Фактологическая компонента		Оценочная компонента	
		Мнение	Удовлетворенность
Субиндекс «Профсоответствие» – J_{проф.соот.}			
Соответствие работы полученному образованию (на основе вопроса «Работаете ли вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вуз, техникум, колледж)?») <ol style="list-style-type: none"> Да = 1 балл Работаю по близкой (схожей) специальности = 0,7 балла Нет, работаю по другой специальности = 0 баллов <i>Не получил(а) специальности = исключены</i> 	Соответствие квалификации (подготовки) выполняемой работе (на основе вопроса «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой вами работе?») <ol style="list-style-type: none"> Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу = 0,5 балла Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться) = 1 балл Моя квалификация ниже, чем это требуется работой = 0 баллов Не знаю, трудно сказать = 0 баллов 	Соответствием квалификации, знаний и умений выполняемой работе (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?») <ol style="list-style-type: none"> Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов 	
Субиндекс «Самореализация» – J_{реал.}			
Соответствие способностям (на основе вопроса «Соответствует ли ваша профессия (основная работа) вашим способностям и склонностям?») <ol style="list-style-type: none"> Да = 1 балл Нет = 0 баллов Затрудняюсь ответить = 0,5 балла <ul style="list-style-type: none"> Соответствие призванию (на основе вопроса «Соответствует ли ваша профессия (основная работа) вашему призванию?») <ol style="list-style-type: none"> Да = 1 балл Нет = 0 баллов Затрудняюсь ответить = 0,5 балла Интересная работа (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по ос-новному месту работы – были вынуждены делать менее интересную работу?») <ol style="list-style-type: none"> Да = 0 баллов Нет = 1 балл Затрудняюсь ответить = 0,5 балла 	Самореализация в профессии (на основе вопроса «Как вы оцениваете свои профессиональные перспективы?») <ol style="list-style-type: none"> Высокие + 2. Скорее высокие = 1 балл Скорее низкие + 4. Низкие = 0 баллов Затрудняюсь ответить = 0,5 балла 	Содержанием работы работе (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?») <ol style="list-style-type: none"> Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов <ul style="list-style-type: none"> Возможностью проявления креативности на работе (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?») <ol style="list-style-type: none"> Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов 	

Оценочная компонента		Удовлетворенность
Фактологическая компонента	Мнение	
Субиндекс «Профессиональное развитие» – J_{развит.}		
<p>Вовлеченность в дополнительное образование (на основе вопроса «Приходилось ли вам за последние 6 месяцев участвовать в курсах повышения квалификации / переквалификации, образовательных программах и т.д.?») 1. По основному месту работы 1. Да = 1 балл, 2. Нет = 0 баллов 3. Затрудняюсь ответить = 0 баллов</p> <p>2. В сторонней организации 1. Да = 1 балл, 2. Нет = 0 баллов 3. Затрудняюсь ответить = 0 баллов</p> <p>3. Самостоятельно 1. Да = 1 балл, 2. Нет = 0 баллов 3. Затрудняюсь ответить = 0 баллов</p>	<p>Оценка перспектив повышения профквалификации (на основе вопроса «Как вы оцениваете свои профессиональные перспективы (Повышение профессиональной квалификации)») 1. Высокие + 2. Скорее высокие = 1 балл 3. Скорее низкие + 4. Низкие = 0 баллов 5. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла</p>	<p>Возможности обучения, повышения квалификации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни ...?») 1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p>
Субиндекс «Карьера» – J_{карьер}		
<p>Изменение должностного положения (на основе вопроса «Как бы вы оценили изменение своего должностного положения ...?») За последние пять лет 1. Улучшилось + 3. Осталось без изменения = 1 балл 2. Ухудшилось = 0 баллов 4. Затрудняюсь ответить = 0,5 баллов</p>	<p>Оценка перспектив карьеры (на основе вопроса «Как вы оцениваете свои профессиональные перспективы - Карьерный рост?») 1. Высокие + 2. Скорее высокие = 1 балл 3. Скорее низкие + 4. Низкие = 0 баллов 5. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла</p>	<p>Возможностями карьерного роста (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p>
Субиндекс «Защищенность занятости» – J_{защитзанят.}		
<p>Тип контракта (на основе вопроса «Как оформлены ваши трудовые отношения на основной работе?») 1. Бессрочный (постоянный) договор = 1 балл 2. Срочный трудовой договор = 0,8 балла 3. Договор-подряд (трудовое соглашение / договор на выполнение определенной работы) + 5. Являюсь индивидуальным предпринимателем / самозанятым = 0,5 балла 4. Без оформления трудового договора (устная договоренность) + 6. Другое + 7. Затрудняюсь ответить = 0 баллов</p>	<p>Угроза потери работы (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по основному месту работы - Вы испытывали чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу?») 1. Да = 0 баллов 2. Нет = 1 балл 3. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла</p>	<p>Надежность положения в организации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p>

Оценочная компонента	
Мнение	Удовлетворенность
<p>Фактологическая компонента</p> <ul style="list-style-type: none"> Вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по основному месту работы...?») 1. Да = 0 баллов; 2. Нет = 1 балл; 3. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла Пришлось перейти на сокращенное рабочее время (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по основному месту работы...?») 1. Да = 0 баллов; 2. Нет = 1 балл; 3. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла Форма занятости (на основе вопроса «Какая у вас была основная форма занятости за последние 6 месяцев?») 1. Постоянная (регулярная) занятость = 1 балл 2. Временная занятость + 3. Сезонная занятость (уборка урожая, лесозаготовка и т.д.) = 0,5 балла 4. Случайная (эпизодическая) занятость + 5. Затрудняюсь ответить + 6. Другая форма занятости = 0 баллов 	<ul style="list-style-type: none"> Уплата страховых взносов работодателем (на основе вопроса «Если вы являетесь наемным работником, то, как вы думаете, уплачивает ли работодатель страховые взносы с вашей заработной платы?») 1. Да, уплачивает в полном объеме = 1 балл 2. Уплачивает частично = 0,5 балла 3. Нет, не уплачивает + 4. Затрудняюсь ответить = 0 балл Устойчивость организации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов
Субиндекс «Защита и артикуляция интересов» – J_{защита.интересов}	
<p>Оценка возможности диалога с работодателем (на основе вопроса «Имеются ли у вас возможности для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания по основному месту работы в части отстаивания своих трудовых прав?»)</p> <p>1. Да, имеются в полной мере = 1 балл 2. Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно = 0,3 балла 3. Нет, не имеются = 0 баллов 4. Затрудняюсь ответить = 0,3 балла</p>	<p>Оценкой профсоюзной либо иной рабочей организации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?»)</p> <p>1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p>
<p>Членство в профсоюзе (на основе вопроса «Являетесь ли вы членом профсоюзной организации?»)</p> <p>1. Да, являюсь членом профсоюза = 1 балл 2. Нет, но раньше состоял в профсоюзе + 4. Затрудняюсь ответить + 3. Нет, никогда не состоял в профсоюзе = 0 баллов</p>	<p>Работой профсоюзной либо иной рабочей организации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?»)</p> <p>1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p>

Оценочная компонента	
Мнение	Удовлетворенность
<p>Фактологическая компонента</p> <ul style="list-style-type: none"> Нарушения трудовых прав (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по основному месту работы...?») Да = 0 баллов Нет = 1 балл Затрудняюсь ответить = 0,5 балла 	<ul style="list-style-type: none"> Отношения с руководством организации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а)+ 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов Соблюдением трудового законодательства в организации (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а)+ 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов
Субиндекс «Условия труда» – J_{усл.т}	
<p>Возможность диалога с работодателем по улучшению условий труда (на основе вопроса «Имеются ли у вас возможности для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания по основному месту работы в части улучшения условий труда?»)</p> <ol style="list-style-type: none"> Да, имеются в полной мере = 1 балл Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно = 0,3 балла Нет, не имеются = 0 баллов Затрудняюсь ответить = 0,3 балла 	<ul style="list-style-type: none"> Удовлетворённость условиями труда в целом (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а)+ 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов Безопасностью (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а)+ 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов Технической оснащённостью (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены различными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а)+ 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов
<ul style="list-style-type: none"> Нагрузка на физическое самочувствие (на основе вопроса «Насколько сильно вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения? – Физические возможности и здоровье») 4. В полной мере (на пределе своих возможностей) = 0 баллов 3. Более-менее полно (могу использовать больше) = 1 балл 2. Частично (мало) + 1. Очень мало (по минимуму) = 0,5 балла Нагрузка на психическое самочувствие (на основе вопроса «Насколько сильно вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения? – Психологическая устойчивость») 4. В полной мере (на пределе своих возможностей) = 0 баллов 3. Более-менее полно (могу использовать больше) = 1 балл 2. Частично (мало) + 1. Очень мало (по минимуму) = 0,5 балла 	

Оценочная компонента		Удовлетворенность
Фактологическая компонента	Мнение	
Субиндекс «Доход от занятости» – $J_{зарплата}$		
<p>Размер заработка (на основе вопроса «Укажите, пожалуйста, вашу среднемесячную заработную плату за предыдущие 12 месяцев (руб.)») От 0 до 1,5 ПМ = 0 баллов От 1,5 до 2,2 ПМ = 0,5 балла От 2,2 и выше = 1 балл</p> <p>Регулярные задержки (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по основному месту работы?») 1. Да = 0 баллов 2. Нет = 1 балл 3. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла</p> <p>Согласиться на уменьшение заработка (на основе вопроса «Случались ли с вами за последние 6 месяцев следующие события по основному месту работы...?») 1. Да = 0 баллов 2. Нет = 1 балл 3. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла</p>	<p>Достойная оплата труда (на основе вопроса «Как вы оцениваете свои профессиональные перспективы?») 1. Высокие + 2. Скорее высокие = 1 балл 3. Скорее низкие + 4. Низкие = 0 баллов 5. Затрудняюсь ответить = 0,5 балла</p>	<p>Удовлетворенность заработком (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p> <p>Системой матер. стимулирования (на основе вопроса «Насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?») 1. Вполне удовлетворен(а) + 2. Скорее удовлетворен(а), чем нет = 1 балл 3. Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет = 0,5 балла 4. Скорее не удовлетворен(а) + 5. Совершенно не удовлетворен(а) = 0 баллов</p>
<p>Общий индекс:</p> $J_{\text{благ}} = \frac{J_{\text{проф.соог.}} + J_{\text{реал.}} + J_{\text{развит.}} + J_{\text{карьера}} + J_{\text{защит.занят.}} + J_{\text{защита.интересов}} + J_{\text{усл.труда}} + J_{\text{зарплата}}}{8}$		
<p>Составлено по: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолгНЦ РАН, 2024 г. («База данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области – 2024», свидетельство № 2024625745 от 04.12.2024).</p>		

Сведения об авторах

Ирина Викторовна Соболева – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, заведующий Центром развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, д. 32; e-mail: irasobol@gmail.com)

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Галина Вадимовна Белехова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: belek-galina@yandex.ru)

Soboleva I.V., Leonidova G.V., Belekhova G.V.

Work and Well-Being: An Empirical Analysis Using the Regional Database

Abstract. Drawing on the concept of work-related well-being, this article tests a methodological toolkit designed to comprehensively assess an individual's standing in the world of work. The authors' approach to measuring work-related well-being relies on data from the Vologda Region labor potential quality monitoring survey. The uniqueness of the proposed study is due to the capabilities of its information base, which helps to construct a three-tier system of work-related well-being indicators. Alongside objective, factual indicators, this system incorporates two sets of subjective assessments that capture different dimensions of subjective well-being. The main findings of the study are as follows: 1) across most key dimensions, the level of work-related well-being is fairly high, largely because subjective indicators tend to outpace the factual ones; 2) assessments of work-related well-being in virtually all of its dimensions are directly correlated with a family's level of material well-being; 3) the most acute problem areas in the profile of work-related well-being are found in its non-monetary aspects, primarily, professional development; 4) the crucial factors that positively influence the level of well-being are the level of professional education – provided it matches the requirements of the workplace – and the stability of employment; 5) the level of work-related well-being is only weakly correlated with age but is closely associated with the qualitative characteristics of the worker's labor potential. The practical significance of the study lies in its potential to produce well-grounded management decisions at both the corporate and the regional level, aimed at creating higher-quality and more decent employment that helps improve a person's standing in the world of work.

Key words: world of work, quality of employment, decent work, quality of working life, work-related well-being.

Information about the Authors

Irina V. Soboleva – Doctor of Sciences (Economics), Chief Researcher, head of the Center for Human Potential Development, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (32, Nakhimovsky Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: irasobol@gmail.com)

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Galina V. Belekhova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: belek-galina@yandex.ru)

Статья поступила 05.05.2026.