

11. Dayen D. How America Broke Its Economy. [Electronic resource]. Mode of access: <https://newrepublic.com/article/148329/america-broke-economy>.

12. OECD Employment and Labour Market Statistics. Average annual hours actually worked. [Electronic resource]. Mode of access: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked_data-00303-en.

13. Аткинсон Э.Б. Неравенство: как с ним быть? / пер. с англ. О.Левченко; под науч. ред. М.Добряковой. М.: Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2018. 536 с.

14. Greenhouse S. Yes, America Is Rigged Against Workers. [Electronic resource] Mode of access: <https://www.nytimes.com/2019/08/03/opinion/sunday/labor-unions.html>.

15. Ivanova M.N. On the peculiarity of class reproduction in the society of exchange and the popular subject of rising inequality in the United States // Capital & Class. February 2018. Pp. 23-41.

16. Skidelsky R. Inequality is Killing Capitalism. [Electronic resource] Mode of access: <https://robertskidelsky.com/2012/11/21/inequality-is-killing-capitalism>.

17. Pelz W.A. The condition of the working class in the age of globalization // International Critical Thought. March 2012. Pp. 23-29.

Г.П. Бессокирная
ФНИСЦ РАН (Москва)

Г.Г. Татарова
ФНИСЦ РАН (Москва)

К МЕТОДИКЕ ОЦЕНКИ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В ТРУДЕ

В статье предлагается методика оценки субъективного благополучия в труде наемных работников, предназначенная для использования в процессе подготовки оперативных управленческих решений на предприятии. В основе методики: расчет показателей «баланса/дисбаланса» между оценками работы (по элементам производственной ситуации) и притязаниями работников в сфере труда; факторизация переменных, используемых для вычисления этих показателей; выявление «управляемых факторов».

Ключевые слова: субъективное благополучие в труде, элементы производственной ситуации, показатели баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями работников, факторный анализ.

G.P. Bessokirnaya
FCTAS RAS, Moscow

G.G. Tatarova
FCTAS RAS, Moscow

ON THE METHODOLOGY OF ASSESSMENT OF SUBJECTIVE WELL-BEING AT WORK

The article proposes a method of assessment of subjective well-being of hired workers at work, intended for use in the process of preparation of operational management decisions at enterprises. The method is based on: calculation of “balance/disbalance” indicators between assessment of work (by elements of the production situation) and complaints of workers in the field of labor; factoring of variables used to calculate these indicators; identification of “controlled factors”.

Keywords: subjective well-being at work, elements of the production situation, indicators of balance/disbalance between assessments of work and workers’ complaints, factor analysis.

1. Постановка задачи и эмпирическая база исследования. В зарубежной литературе, посвященной вопросам труда и трудовых отношений в условиях постиндустриального общества, все чаще используются понятия «субъективное благополучие, связанное с работой» (*work-related subjectivewell-being*) и «субъективное благополучие в организациях» (*subjectivewell-being in organizations*) (например, [1]). Отечественные исследователи предпочитают близкое по содержанию понятие «социальное самочувствие...» (например, [2, 3]). На наш взгляд, для оценки состояния и динамики трудовых отношений на предприятии целесообразно использовать понятие «субъективное благополучие в труде». С его помощью следует фиксировать отношение наемных работников к труду, отражающее как социальные представления о «благополучной / неблагоприятной» производственной ситуации, так и оценки различных ее аспектов в ситуации «здесь» и «сейчас».

Особенности эмпирической интерпретации этого понятия детерминированы исследовательской ситуацией. В первую очередь,

целью изучения субъективного благополучия в труде и спецификой трудовой деятельности исследуемой социально-профессиональной группы наемных работников. Главной целью оценки субъективного благополучия в труде на предприятии (в организации) является, по нашему мнению, диагностика производственной ситуации, поиск *управляемых факторов*, воздействие на которые может предположительно сократить разрыв между оценками *элементов производственной ситуации* (ЭПС) и притязаниями работников для того, чтобы повысить их субъективное благополучие в сфере труда.

Осуществленный авторами статьи анализ данных четырех эмпирических исследований трудовой деятельности рабочих на промышленных предприятиях в областных центрах РФ в течение 2003-2014 гг. позволил им разработать методический инструментарий для диагностики производственной ситуации. В ней используются показатели баланса/дисбаланса между оценками работы (по отдельным элементам производственной ситуации) и притязаниями рабочих в ситуации *здесь и сейчас*, а также данные о характере их идентификации с предприятием. Для измерения показателей баланса/ дисбаланса была введена новая переменная «*баланс/дисбаланс*», имеющая порядковый уровень измерения. Эти показатели оказались весьма информативными для поиска управляемых факторов при их сравнении в типологических групп рабочих, выделенных по характеру идентификации с предприятием [4].

Нельзя не отметить, что концептуальная модель поиска управляемых факторов имеет высокий уровень когнитивной сложности [5]. Вместе с тем, на конкретных предприятиях социологическое сопровождение принятия управленческих решений должно носить прагматический характер. При этом однозначные исследовательские решения и методические упрощения недопустимы. Важно учитывать, в частности, направленность самих управленческих решений на краткосрочную или долгосрочную перспективу. Опубликованная нами процедура использования показателей субъективного благополучия в труде в диагностике производственной ситуации [4] может быть использована для среднесрочного планирования (3-5 лет). В рамках оперативного управления процедура для оценки субъективного благополучия в труде и выявления *управляемых факторов* должна быть менее трудоемкой. Разработка такой

методики и являлась нашей задачей в настоящем исследовании. Для социологического сопровождения принятия решений по оперативному управлению мы предлагаем использовать, наряду с анализом оценок изменений субъективного благополучия в труде (по показателям баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями работников в сфере труда), результаты факторизации переменных «баланс/дисбаланс» для уменьшения объема анализируемых показателей.

Эмпирическую базу для апробации предлагаемой методики составили первичные данные двух опросов рабочих на одном и том же промышленном предприятии. Первые из них получены в рамках исследования на восьми промышленных предприятиях в пяти областных центрах Российской Федерации. Опрашивались все рабочие, присутствовавшие на рабочих местах в цехах основного производства [6]. Все восемь предприятий относятся к машиностроению – одной из основных отраслей обрабатывающей промышленности. Опрос осуществлен в первой половине 2014 г., т.е. в относительно благоприятной и стабильной социально-экономической ситуации в стране. Было установлено, что притязания рабочих в сфере труда весьма сходны на разных предприятиях, а оценки работы, напротив, существенно различаются [7, с. 23-24, 32-33]. Второй опрос проведен в 2019 г. на одном из тех промышленных предприятий, на котором проводился опрос в 2014 г. Выборка в 2014 г. составила 200 человек, а в 2019 г. – 94 человека.

2. Изменения субъективного благополучия в труде по отдельным ЭПС. Для оценки этих изменений были использованы показатели баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих. Они введены, опираясь на переменную (условно обозначаемую как «баланс/дисбаланс»), сконструированную на основе ответов рабочих на два вопроса: «*Как бы вы охарактеризовали свою нынешнюю работу? Моя работа...*» и «*Что для вас лично важно, а что неважно в работе?*» Отвечая на первый вопрос, респонденты оценивали реальную ситуацию с 14 элементами производственной ситуации на своей нынешней работе. Варианты ответа: «Да» (код 5), «Нет» (код 1) и «Затрудняюсь ответить» (код 3). Варианты ответа на второй вопрос: «Важно» (код 5), «Неважно» (код 1) и «Затрудняюсь ответить» (код 3). Для расчета показателей баланса/дисбаланса вычислена новая переменная «баланс/дисбаланс», принимающая

пять значений: -1, -0,5, 0, 0,5, 1. При совпадении притязаний рабочих и степени их реализации в ситуации *здесь* и *сейчас* она принимает значение «0»; при превышении оценки важности ЭПС над оценкой его наличия значения «-1» и «-0,5»; когда оценка наличия ЭПС превышает оценку его важности – «1» и «0,5». По каждому из ЭПС было предложено использовать несколько показателей баланса/дисбаланса: P1 – доля рабочих, у которых наблюдается баланс двух оценок (0); P2 – доля рабочих, у которых дисбаланс положительный (0,5 и 1); P3 – доля рабочих, у которых дисбаланс отрицательный (-0,5 и -1); P4 – разница между положительным и отрицательным дисбалансами (P2-P3)[4].

В табл. 1 приведены показатели P1 и P3, которые дифференцировали опрошенных рабочих в 2014 г. в большей степени, нежели два других показателя баланса/дисбаланса.

Таблица 1

**Показатели баланса/дисбаланса оценок работы и притязаний
в сфере труда рабочих промышленного предприятия
(в % от ответивших)**

Элементы производственной ситуации (имена переменных)	2014 г.		2019 г.	
	P1	P3	P1	P3
Удобный график работы (f4)	76	13	85	13
Возможность общаться с людьми (f8)	65	6	74	5
Ответственная работа (f14)	66	3	68	1
Нормальные санитарно-гигиенические условия труда (f2)	63	23	72	22
Постоянное повышение квалификации (f15)	61	20	63	26
Самостоятельность в выполнении заданий (f9)	67	13	45	35
Польза людям (f10)	62	11	73	6
Интересная работа (f6)	52	28	87	10
Безопасность работы (f3)	51	40	45	50
Реализация способностей (f11)	50	32	58	25
Участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива (f16)	54	22	63	22
Гарантия занятости (f7)	56	33	67	31
Общественное признание труда (f13)	45	19	49	24
Хороший заработок (f1)	35	65	16	75

Примечание. ЭПС перечислены по мере уменьшения показателя P1 в 2014 г.

В 2014 г. ситуация «Баланс» является модальной для всех ЭПС за исключением «хороший заработок». Значения Р1 по большинству (11 из 14) ЭПС превышают 50 %. Максимальное значение (79 %) наблюдается для ЭПС «удобный график работы». Лидером по отрицательному дисбалансу (Р3) ожидаемо является «хороший заработок». Значения показателя Р3, т.е. отрицательного дисбаланса, весьма существенные по ЭПС: «гарантия занятости», «безопасность работы», «реализация способностей», «интересная работа», «нормальные санитарно-гигиенические условия труда».

В 2019 г. «баланс» является также модальным показателем по всем ЭПС, кроме «хороший заработок». При этом «баланс» даже вырос по ряду ЭПС. Среди них: «интересная работа», «гарантия занятости», «польза людям». Однако по двум ЭПС отрицательный баланс увеличился. Это: «хороший заработок» и «самостоятельность в выполнении заданий».

Из выявленных эмпирических закономерностей можно сделать вывод, что данные показатели баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями в сфере труда могут быть использованы для оценки изменений субъективного благополучия в труде и применены в качестве ориентира при принятии оперативных управленческих решений. Как уже отмечалось, информативность этих показателей повышается при переходе на анализ по типологическим группам рабочих, выявленным по характеру их идентификации с предприятием. Однако это требует дополнительных временных и финансовых затрат на получение такой информации. Нельзя не отметить, что в процессе принятия оперативных управленческих решений затруднительно оперировать и большим числом исходных для анализа переменных (14 элементов производственной ситуации). В связи с этим возникает задача снижения их числа для принятия первоочередных оперативных управленческих решений. Для ее решения мы использовали процедуру факторного анализа.

3. Факторизация переменных «баланс/ дисбаланс» по данным за 2014 г. Факторный анализ проведен по «укрупненным» шкалам «баланс/дисбаланс»: отрицательный баланс (-1 плюс -0,5), баланс (0), положительный баланс (0,5 плюс 1). Метод выделения факторов – главные компоненты. Метод вращения факторов – варимакс. В результате факторизации 14 переменных извлечены три фактора.

Фактор F1 включает переменные: f15 («*постоянное повышение квалификации*»), f11 («*реализация способностей*»), f10 («*польза людям*»), f8 («*возможность общаться с людьми*»), f13 («*уважается людьми*»), f16 («*участие в управлении*»), f14 («*ответственная работа*»), f9 («*самостоятельность в выполнении заданий*») и f6 («*интересная работа*»). Переменные перечислены по мере снижения факторных нагрузок (от 0,660 до 0,455). Доля объясненной дисперсии 24 %.

Фактор F2 включает переменные: f2 («*безопасность работы*»), f3 («*нормальные санитарно-гигиенические условия труда*») и f4 («*удобный график работы*»). Факторные нагрузки соответственно 0,802, 0,746 и 0,613. Доля объясненной дисперсии 13 %.

В фактор F3 входят переменные: f1 («*хороший заработок*») и f7 («*гарантия занятости*») с факторными нагрузками 0,818 и 0,539. Доля объясненной дисперсии 10 %.

Факторизация переменных баланса/дисбаланса по элементам производственной ситуации позволяет локализовать поиск управляемых факторов по трем направлениям и выделить первоочередные управляемые факторы по каждому из них.

Результаты факторного анализа были использованы для анализа взаимосвязей между извлеченными факторами (их 3 вместо 14 ЭПС) и удовлетворенностью работой на предприятии. С этой целью для каждого респондента были вычислены значения трех новых переменных, имеющих порядковый уровень измерения в соответствии с тремя извлеченными факторами. Переменные принимали четыре значения, которые были получены на основе разделения интервалов изменения факторов на квантили.

4. *Взаимосвязь факторов баланса/ дисбаланса и удовлетворенности работой на предприятии.* Удовлетворенность работой – показатель, который широко используется в эмпирических исследованиях, но по-разному конструируется [8]. Он является самой важной из трех выявленных наиболее устойчивых компонент идентификации с предприятием рабочих [9]. Придерживаемся модели измерения удовлетворенности работой с помощью логического индекса, которая была предложена авторами классического исследования «Человек и его работа» [10]. Наличие и теснота связи между тремя факторами баланса/дисбаланса и удовлетворенностью работой выяснились

с использованием коэффициента ранговой связи Кендалла (тау-с). Результаты представлены в табл. 2.

Статистически значимая связь выявлена между удовлетворенностью работой и факторами F1 и F3. На приемлемом для социологических данных уровне значимости (8 %) и связь с фактором F2. Наиболее тесная связь наблюдается между удовлетворенностью работой и фактором F3 (коэффициент Кендалла равен 0,27). Большинство рабочих (62 %) занимают промежуточную позицию (3 балла) на 5-балльной шкале удовлетворенности работой. Не удовлетворенных работой (1 или 2 балла) – 12 %, а удовлетворенных (4 или 5 баллов) – 26 %. Индекс удовлетворенности работой на предприятии для всех рабочих в целом равен 3,2 балла (коэффициент вариации 27 %). Из данных табл. 2 видно, что показатели удовлетворенности работой значительно различаются в первом и четвертом квартилях всех трех созданных новых переменных. В 1 квартиле во всех трех факторах показатели удовлетворенности работой ниже, а во всех 4 квартиле они выше, чем в среднем на предприятии. По фактору F3 наблюдается планомерный рост индекса удовлетворенности работой по 4 квартилям: 1 квартиль – 2,8 балла, 2 квартиль – 3,1 балла, 3 квартиль – 3,2 балла, 4 квартиль – 3,7 балла.

Таблица 2

Связь факторов «баланс/дисбаланс» и удовлетворенности работой, 2014 г.

Факторы	1 квартиль		4 квартиль		тау-с
	Удовлетворены работой (4+5), %	Средний балл	Удовлетворены работой (4+5), %	Средний балл	
F1	16	2,9	35	3,4	0,11*
F2	14	3,1	35	3,3	0,09
F3	8	2,8	53	3,7	0,27***

Примечание: * уровень значимости менее 5 %, *** уровень значимости менее 0,1 %.

Заключение. Изучение изменений оценок субъективного благополучия в труде наемных работников является необходимой предпосылкой для принятия управленческих решений на предприятии (в организации). Методический инструментарий для эмпирических исследований субъективного благополучия в труде определяется целью исследования, спецификой трудовой деятельности изучаемой социально-профессиональной группы работников, а также временным этапом, на который разрабатываются управленческие решения. Для разработки оперативных управленческих решений (сроком на 1-2 года) целесообразно диагностировать производственную ситуацию по показателям баланса/дисбаланса между оценками своей нынешней работы и притязаниями работников в сфере труда «здесь» и «сейчас». Факторизация переменных баланса/дисбаланса (по элементам производственной ситуации) позволяет локализовать процесс поиска управляемых факторов. Предлагаемую методику можно использовать и для разработки мероприятий по улучшению субъективного благополучия в труде работников других социально-профессиональных и массовых профессиональных групп. Безусловно, с учетом специфики элементов их производственной ситуации.

Список литературы

1. Bakker A.B., Oerlemans W. Subjective well-being in organizations. In: Cameron K.S. and Spreitzer G.M. (eds.) The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. New York: Oxford University Press. 2011. Pp.178–189.

2. Грачев А.А., Русалинова А.А. Социальное самочувствие в организации // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. № 30. Т. 8. С. 7-11.

3. Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: индикаторы и факторы // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С.201–216.

4. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Идентификация рабочих с предприятием в диагностике производственной ситуации // Социологические исследования. 2019. № 4. С. 43-56.

5. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности // Спутник ежегодника «Россия реформирующаяся». Вып. 2. М.: ИС РАН, 2016 [Электронный ресурс].

6. Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Труд и досуг рабочих (программа, инструментарий и некоторые предварительные результаты повторного исследования). 2014. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3224> (дата обращения: 10.09.2019).

7. Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Повседневная деятельность рабочих: труд, быт, досуг, 2014. М.: Институт социологии РАН, 2015.

8. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. Том. 23. № 1. С.8-26.

9. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Об устойчивости измерений в процессе реконструкции социальных типов рабочих как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Том. 6. № 2. С. 52-69.

10. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003.

В.Ю. Бочаров
*Самарский университет,
Социологический институт РАН, г. Санкт-Петербург*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ СТРАТЕГИЙ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

В представленной статье рассматриваются социологические подходы к анализу стратегий трудового поведения, а также некоторые типологии стратегий трудового поведения молодых рабочих. Дается определение основных понятий, используемых в рамках научно-исследовательского проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России». Трудовое поведение молодого работника рассматривается как практическая реализация стратегии молодого работника в трудовой сфере и на рынке труда в рамках выбранной модели трудового поведения.

Ключевые слова: стратегия трудового поведения, трудовое поведение, модель трудового поведения, рабочая молодежь.