

УДК 331.44

О. А. Коронец

ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»,
Екатеринбург, e-mail: okor78@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ РАЗНЫХ КАТЕГОРИЙ

Ключевые слова: четвертая промышленная революция, социально-психологическое благополучие, профессиональное благополучие, руководители, специалисты, рабочие.

Статья посвящена проблеме поддержания высокого уровня благополучия работников в условиях перехода к новой модели труда и занятости «Работа 4.0». Цель исследования заключается в апробации, разработанной автором анкеты для оценки выраженности показателей социально-психологического благополучия у работников разных категорий. В статье рассмотрены основные теоретические подходы к феномену благополучия, а также подходы к изучению субъективных и объективных критериев благополучия личности в связи с профессиональной деятельностью. Результаты были получены на основе пилотажного социологического опроса работников различных организаций, проживающих в Свердловской области и Адыгее. Опрос позволил выявить субъективное мнение работников относительно степени выраженности у них основных показателей благополучия. Результаты показывают, что наиболее выраженными показателями социально-психологического благополучия для работников всех категорий являются: включенность в социально значимые группы, а также владение средствами современной коммуникации. Наименее выраженный показатель благополучия по мнению специалистов и рабочих связан с возможностью взять кредит или оформить ипотеку. У руководителей наименьшие средние значения связаны с возможностью увеличения доходов. Практическая значимость результатов исследования опосредована тем, что в условиях перехода к новой модели труда и занятости организациям необходимы знания о том, на какие показатели им нужно ориентироваться, чтобы улучшить благополучие различных категорий сотрудников.

О. А. Koropets

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, e-mail: okor78@mail.ru

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF WORKERS OF DIFFERENT CATEGORIES

Keywords: fourth industrial revolution, social and psychological well-being, professional well-being, managers, specialists, workers.

The article is devoted to the problem of maintaining a high level of well-being of workers in the transition to a new model of labor and employment “Work 4.0”. The purpose of the study is to test the questionnaire developed by the author to assess the severity of indicators of social and psychological well-being in workers of different categories. The article discusses the main theoretical approaches to the phenomenon of well-being, as well as approaches to the study of subjective and objective criteria for the well-being of an individual in connection with professional activities. The results were obtained on the basis of a pilot sociological survey of employees of various organizations living mainly in the Sverdlovsk region and the Republic of Adygea. The survey made it possible to reveal the subjective opinion of employees regarding the severity of their main indicators of well-being. The results show that the most pronounced indicators of socio-psychological well-being for workers of all categories are: involvement in socially significant groups, as well as mastery of modern communication tools. The least pronounced indicator of well-being, according to experts and workers, is associated with the ability to take out a loan or obtain a mortgage. For executives, the lowest average values are associated with the possibility of increasing income. The practical significance of the research results is mediated by the fact that in the conditions of the transition to a new model of labor and employment, organizations need knowledge about what indicators they need to focus on in order to improve the well-being of employees.

Введение

Современное состояние и инновационный вектор развития мировой экономики, наряду со значительными положительными явлениями детерминирует возникновение новых глобальных угроз, оказывающих не-

посредственное влияние на общество, экономику и государство. В настоящий момент трансформируется сфера трудовых отношений в новую модель труда и занятости «Работа 4.0». Как следствие неизбежно увеличивается конкуренция за рабочие места,

которая негативным образом сказывается на благополучии работников.

Высокий уровень благополучия сотрудников является конкурентным преимуществом любой организации, так как он напрямую связан с производительностью труда. Существуют различные теоретические подходы к феномену благополучия в контексте профессиональной сферы. Так, В.Б. Рябов рассматривая понятие профессионального благополучия, считает его «важнейшей структурной компонентой субъективного качества трудовой жизни, связанной с критериями рациональной удовлетворенности / неудовлетворенности и эмоциональной неудовлетворенностью человека трудовой жизнью» [1, с. 91]. Большое внимание в работах отечественных и зарубежных ученых уделено изучению факторов, влияющих на благополучие работников и выделению параметров для его оценки. В частности доказано, что отсутствие гарантированной занятости отрицательно связано с множеством показателей психологического благополучия работников, а также со снижением чувства безопасности и ростом депрессивных состояний [2]. По мнению отечественных исследователей существующая в Российской Федерации тенденция вовлеченности трудящихся в процесс расширения прекаризации занятости будет способствовать усугублению нестабильности трудовой сферы и негативным образом отразится на благополучии работников [3]. Например, Т.Г. Маклакова изучая влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека, отмечает, что только при наличии возможности погашения как обязательных, так и дополнительных расходов, а также возможности накопления денежных средств работник будет испытывать удовлетворенность оплатой труда [4]. Интерес вызывает исследование С.В. Арженовского в котором показано, что благополучие лиц, состоящих в юридическом браке, выше, чем у лиц с другими статусами [5]. Критериями субъективного благополучия в профессиональной сфере являются: удовлетворенность работой, здоровье, качество трудовой жизни, удовлетворенность доходом, субъективный экономический статус [6]. Следовательно, различные факторы на индивидуальном, групповом и организационном уровне оказывают влияние на благополучие сотрудников. Автор согласен с мнением, что для измерения благополучия необходим

комплексный подход, учитывающий как социальную реальность, в которой функционирует индивид, так и субъективное восприятие индивидом собственного социального положения в различных сферах [7]. Однако, следует помнить, что субъективные оценки различных аспектов социального благополучия у индивидов, могут отличаться от объективных статистических показателей. Потому что как правило негативным аспектам повседневной жизни, люди склонны предавать большее значение, чем позитивным [8]. Подход автора статьи к рассмотрению социально-психологическое благополучия работников основан на изучение объективных (социальных) и субъективных (психологических) показателей.

Цель исследования заключается в апробации, разработанной автором анкеты для оценки выраженности показателей социально-психологического благополучия у работников разных категорий.

Материал и методы исследования

Первый блок анкеты включал в себя 11 вопросов и был направлен на оценку основных параметров социально-психологического благополучия (СПБ), выделенных на предыдущем этапе исследования [9]. Респондентам было предложено оценить по 5-балльной шкале Лайкерта степень выраженности показателей благополучия (5 – очень выражен; 4 – достаточно выражен; 3 – имеет место; 2 – слабо выражен; 1 – выражен в минимальной степени или отсутствует. В исследовании изучались следующие показатели социально-психологического благополучия работника:

- Удовлетворенность доходом (показатель 1);
- Возможности увеличения доходов: подработка, продвижение, инвестиции (показатель 2);
- Возможность взять кредит и/или оформить ипотеку (показатель 3);
- Наличие недвижимости (показатель 4);
- Удовлетворенность базовых материальных потребностей (показатель 5);
- Возможность не использовать заемные средства для текущих трат (показатель 6);
- Включенность в социально значимые группы (семья, друзья, профессиональные сообщества (показатель 7);
- Владение средствами современной коммуникации: цифровые технологии, иностранные языки (показатель 8);

- Конкуренентоспособность на рынке труда (показатель 9);
- Удовлетворенность занимаемой должностью и/или профессиональным статусом (показатель 10);
- Психологическая безопасность на работе (показатель 11).

Второй блок анкеты выявлял отношение респондентов к глобальным социальным и экономическим рискам. Третий блок анкеты включал в себя 6 пунктов и был направлен на сбор социально-демографической информации о респондентах. В статье представлены результаты исследования по первому блоку анкеты. Всего в пилотажном исследовании приняли участие 122 человека в возрасте от 18 до 70 лет; 53 мужчины (43,44%) и 69 женщин (56,56%) проживающие и работающие преимущественно в Свердловской области и Адыгее. Были опрошены работники различных категорий: рабочие – 32 человека (26,23%); специалисты 60 человек (49,18%); руководители 30 человек (24,59%). В исследовании участвовали представители всех сфер деятельности в соответствии с классификацией Росстата.

Результаты исследования и их обсуждение

Респонденты категории «Специалисты» высоко оценили показатель благополучия «Включенность в социально значимые группы» (таблица 1). При этом у 51,67% респондентов данный показатель является

максимально выраженным и только у 5% респондентов данный параметр выражен слабо либо отсутствует. На втором месте показатель «Психологическая безопасность на работе» На третьем месте по степени выраженности два показателя: «Владение средствами современной коммуникации» и «Удовлетворенность базовых материальных потребностей».

Самые низкие оценки специалистов получены по показателю «Возможность взять кредит и/или оформить ипотеку». В частности, 25% опрошенных отметили, что данная возможность, у них отсутствует или выражена в минимальной степени, а 18,33% указывают на слабую выраженность возможности. Однако стоит отметить, что при сопоставлении вышеописанных оценок с показателем «Наличие недвижимости» обнаружено, что только 11,67% специалистов не имеют недвижимости или отмечают ее недостаток, при отсутствии либо слабой возможности оформить ипотеку или кредит. В целом большинство специалистов по показателю «Наличие недвижимости» дали высокие оценки. Возможность не использовать заемные средства для текущих трат очень выражена у 31, 67%; достаточно выражена у 15%; имеет место у 28,33%; отсутствует и слабо выражена у 11,67% и 13,33% респондентов соответственно. Распределение ответов специалистов по другим показателям благополучия находится в диапазоне средних значений (3,383 -3,466).

Таблица 1

Описательная статистика анализа данных мнений специалистов по вопросам выраженности показателей социально-психологического благополучия

Номер показателя СПБ	Среднее	Стандартная ошибка	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия	Уровень надежности (95%)
1	3,383	0,119	3	0,922	0,850	0,238
2	3,45	0,156	4	1,213	1,472	0,313
3	2,816	0,184	1	1,431	2,050	0,369
4	3,683	0,187	5	1,455	2,118	0,375
5	3,733	0,118	3	0,918	0,842	0,237
6	3,416	0,176	5	1,369	1,874	0,353
7	4,166	0,132	5	1,027	1,056	0,265
8	3,733	0,134	4	1,039	1,080	0,268
9	3,416	0,124	3	0,961	0,925	0,248
10	3,466	0,133	3	1,032	1,066	0,266
11	3,383	0,136	3	1,059	1,121	0,273

Примечание. *Составлена автором на основе расчётов

Описательная статистика анализа данных мнений руководителей по вопросам выраженности показателей социально-психологического благополучия

Номер показателя СПБ	Среднее	Стандартная ошибка	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия	Уровень надежности (95%)
1	3,1	0,193	3	1,061	1,127	0,396
2	3,033	0,246	3	1,351	1,826	0,504
3	3,533	0,207	3	1,136	1,291	0,424
4	3,2	0,281	5	1,540	2,372	0,575
5	3,433	0,195	4	1,072	1,150	0,4
6	3,533	0,252	5	1,382	1,912	0,516
7	3,933	0,214	5	1,172	1,374	0,437
8	3,633	0,176	3	0,964	0,929	0,36
9	3,533	0,196	4	1,074	1,154	0,401
10	3,933	0,185	4	1,014	1,029	0,378
11	3,5333	0,207	3	1,136	1,291	0,424

Примечание. *Составлена автором на основе расчётов

У категории «Руководители» наиболее выраженными показателями социально-психологического благополучия являются: «Включенность в социально значимые группы», «Удовлетворенность занимаемой должностью и/или профессиональным статусом» и «Владение средствами современной коммуникации» (таблица 2).

Самое низкое значение у показателя «Возможности увеличения доходов: подработка, продвижение, инвестиции». В частности, 16,67% руководителей указали, что такая возможность у них выражена в минимальной степени или отсутствует, у 20% респондентов слабо выражена, у 23,33% респондентов имеет место, достаточно выражена у 23,33% и максимально выражена у 16,67% респондентов соответственно. Разброс оценок в ответах на данный вопрос у разных категорий работников, может быть обусловлен, запретом или ограничениями работы по совместительству для отдельных категорий лиц, например, государственных служащих или лиц, занятым на тяжелых работах, установленных в трудовом кодексе. В исследовании не учитывался показатель наличия баланса между рабочим временем и личной жизнью, а также тот факт, что на возможность совмещения работы, влияет высокая занятость и напряженность

труда на основной работе. Распределение ответов руководителей по другим показателям благополучия находится в диапазоне средних значений (3,1–3,53). При этом значение моды ($Mo \geq 3$), что свидетельствует о наличии и хорошей выраженности у респондентов категории «Руководители» всех показателей социально-психологического благополучия.

Как показано в таблице респонденты категории «Рабочие» высоко оценили включенность в социально значимые группы, владение современными средствами коммуникации и психологическую безопасность на работе (таблица 3).

Наименьшие средние значения были получены относительно возможности взять кредит или ипотеку, оценки собственной конкурентоспособности на рынке, а также наличия недвижимости. При этом 21,88% рабочих при отсутствии недвижимости (либо ее неудовлетворительных параметрах) не могут взять ипотеку или кредит. Распределение ответов рабочих по одиннадцати показателям благополучия находится в диапазоне средних значений (3,093 – 4,156). При этом значение моды ($Mo \geq 3$), что можно интерпретировать как достаточность и хорошую выраженность показателей благополучия.

Описательная статистика анализа данных мнений рабочих по вопросам выраженности показателей социально-психологического благополучия

Номер показателя СПБ	Среднее	Стандартная ошибка	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия	Уровень надежности (95%)
1	3,281	0,201	3	1,142	1,305	0,411
2	3,406	0,2	4	1,131	1,281	0,408
3	3,093	0,278	5	1,573	2,474	0,567
4	3,187	0,285	5	1,615	2,608	0,582
5	3,562	0,215	4	1,216	1,479	0,438
6	3,406	0,283	5	1,603	2,571	0,578
7	4,156	0,127	4	0,723	0,523	0,26
8	3,781	0,160	4	0,906	0,821	0,326
9	3,156	0,229	4	1,297	1,684	0,467
10	3,281	0,216	3	1,224	1,498	0,441
11	3,5	0,179	3	1,016	1,032	0,366

Примечание. *Составлена автором на основе расчётов

Последовательно сравним ответы респондентов разных категорий по четырем важнейшим показателям благополучия в условиях Индустрии 4.0:

- Удовлетворенность занимаемой должностью и/или профессиональным статусом;
- Удовлетворенность базовых материальных потребностей;
- Конкурентоспособность на рынке труда;
- Психологическая безопасность на работе.

В диаграммах размаха наглядно продемонстрирована разница в оценках работни-

ков показателей социально-психологического благополучия. Медиана, по сравнению с значением выборочного среднего менее чувствительна к выбросам. Поэтому медиана более репрезентативный показатель с точки зрения целостности выборки. В ответах специалистов и рабочих по показателю «Удовлетворенность занимаемой должностью и/или профессиональным статусом» присутствуют нетипичные значения оценок (единичные выбросы), что показывает неоднородность мнений респондентов о занимаемой должности (рисунок 1).

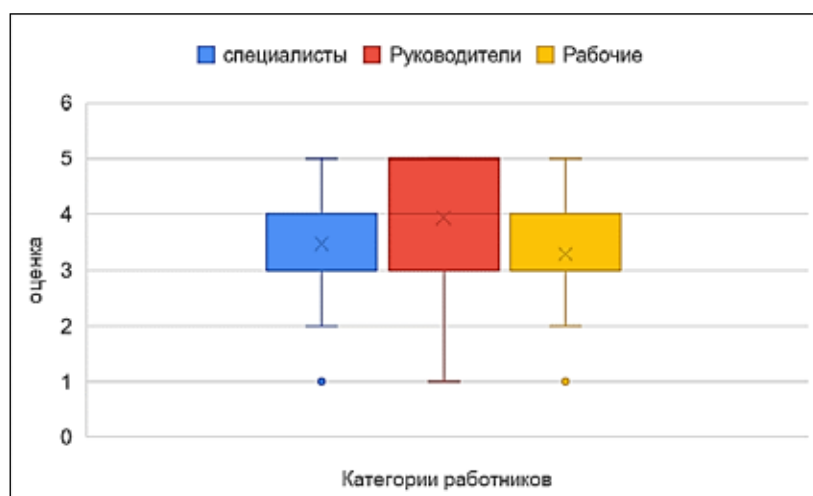


Рис. 1. Удовлетворенность занимаемой должностью и/или профессиональным статусом

Примечание. *Составлено автором

В ответах руководителей отсутствуют точки единичных данных, что свидетельствует о примерно одинаковой и достаточно высокой степени удовлетворенности своим профессиональным статусом.

Удовлетворенность базовых материальных потребностей выше у специалистов, по сравнению с рабочими и руководителями (рисунок 2).

При этом очевидно, что зарплата руководителя объективно выше заработной платы рабочего или специалиста. Однако, при оценке этого параметра важную роль играет субъективный фактор. Следовательно, можно

предположить, что уровень притязаний личности, связанный с «базовыми» материальными потребностями, у руководителей выше. Рабочие считают себя менее конкурентноспособными на рынке труда (рисунок 3).

Примерно четверть респондентов этой категории сделали выбор в диапазоне от одного до двух баллов (то есть показатель слабо выражен либо отсутствует). У руководителей и специалистов низкие оценки связаны с единичными выбросами. Большинство специалистов и руководителей оценили свою конкурентоспособность в диапазоне от трех до четырех баллов.

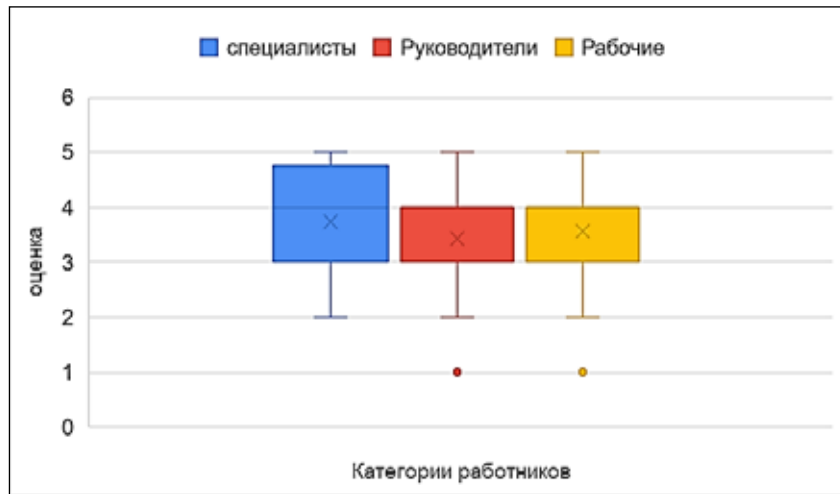


Рис. 2. Удовлетворенность базовых материальных потребностей
Примечание. *Составлено автором

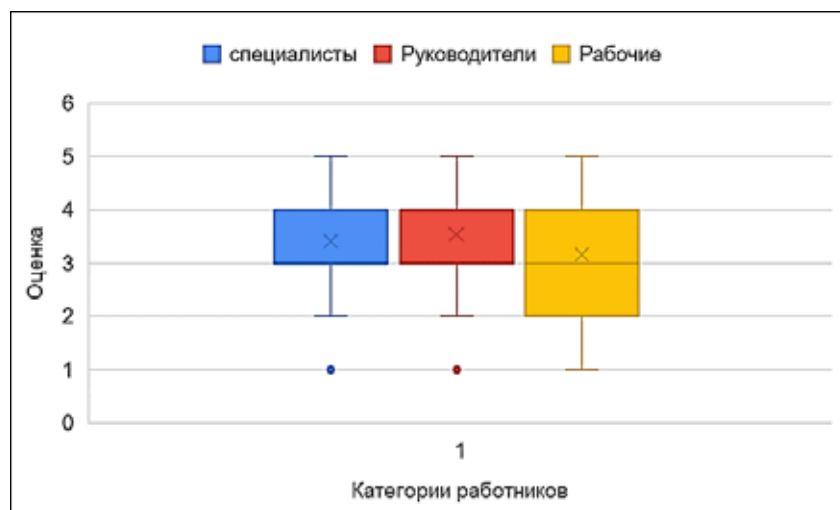


Рис. 3. Конкурентоспособность на рынке труда
Примечание. *Составлено автором

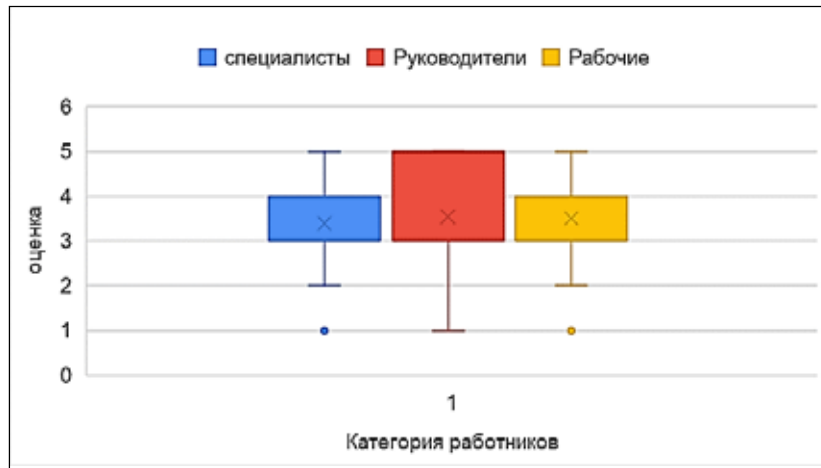


Рис. 4. Психологическая безопасность на работе
Примечание. *Составлено автором

Интересно, что психологическая безопасность на работе в целом выше у руководителей, большинство из них оценили свою безопасность в диапазоне от трех до пяти баллов (рисунок 4).

Однако, у четверти руководителей психологическая безопасность находится, в диапазоне от одного до трех баллов. Следовательно большинство самых низких и самых высоких оценок по данному показателю социально-психологическому благополучия выявлено у категории «Руководители». Это можно объяснить большим количеством стрессогенных факторов в управленческой деятельности с одной стороны, а с другой стороны наличием у руководителей определенной свободы в принятии рабочих решений. У респондентов других категорий минимальные оценки по показателю «Психологическая безопасность на работе» представлены единичными выбросами. Большинство рабочих и специалистов оценили свою безопасность в диапазоне от трех до четырех баллов.

Заключение

Одной из целей пилотажного исследования являлась проверка качества анкеты и выявление трудностей, которые могут встретиться при дальнейшем изучении. В частности, у респондентов в ходе самостоятельного отнесения себя к той или иной категории работников возникли затруднения. Прежде всего это касалось категорий «рабочий» и «специалист». В данном исследовании была квотная малочисленная выборка,

поэтому удалось исключить из нее не верно указавших категорию респондентов. Однако при масштабировании исследования рекомендуется дать доступное описание категорий. Кроме того, ряд вопросов относительно параметров социально-психологического благополучия требует уточнения. Например, очевидно, что оценки респондентов по показателю «Владение средствами современной коммуникации» не отражает реальной ситуации: во-первых, из-за присутствия в вопросе сразу двух показателей (иностранный язык и цифровые технологии), во вторых из-за отсутствия объяснения, какие конкретно цифровые технологии подразумеваются. Данный показатель является одним из важнейших для адаптации экономически активного населения к трансформирующейся трудовой сфере. Отсутствие или недостаточное развитие цифровых компетенций в условиях Индустрии 4.0 значительно снижают конкурентоспособность работника на рынке труда [10]. Планируется расширить и конкретизировать параметр «Психологическая безопасность на работе» в связи с неоднозначностью интерпретации понятия и сложностью самого феномена. В 2021 году запланирован полномасштабный социологический опрос работников различных организаций в таких сферах как; образование, торговля, финансы, транспорт и производство в шести регионах Российской Федерации. Опрос будет проводиться по квотной выборке профессиональных групп работников с разным образованием.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №20-010-00952.

Библиографический список

1. Рябов В.Б. Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. №. 2. С. 79-95.
2. Rocha C., Hause Crowell J., McCarter A.K. The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers // J. Soc. & Soc. Welfare. 2006. Т. 33. Р. 9-28.
3. Фёдорова А.Э., Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Journal of new economy. 2013. № 5 (49). С. 76-79.
4. Маклакова Т.Г. Влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека // Креативная экономика. 2015. Т. 9. №. 10. С. 1217-1228.
5. Арженовский С.В. Эконометрическое моделирование влияния семейного статуса на субъективное благополучие. Часть II // Учет и статистика. 2016. №. 1 (41).
6. Скачкова Л.С., Щетинина Д.П., Крячко В.И. Факторы субъективного благополучия научно-педагогических работников: результаты фокус-групп // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2018. №. 4.
7. Сушко П.Е. Счастье и социальное благополучие в оценках россиян: проблема разграничения понятий // Социологическая наука и социальная практика. 2020. Т. 8. №. 1 (29). С. 48-62.
8. Гоффе Н.В., Монусова Г.А. Социальное благополучие: восприятие реалий // Южно-российский журнал социальных наук. 2018. №. 3. С.21-36.
9. Глуханюк Н.С., Коропец О.А., Юртаева М.Н. Социально-психологическое благополучие работников: опыт экспертной параметризации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 5 (155). С. 134-138.
10. Пеша А.В., Шавровская М.Н., Полушина И.С. Компетенции специалистов сервиса будущего для сервисной экономики настоящего // Вестник Тюменского государственного университета // Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Т. 6. № 3 (23). С. 295-327.