

Влияние субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения

Impact of subjective assessment of living standard on work behavior of the population

Получено 27.05.2016 Одобрено 21.06.2016 Опубликовано 15.08.2016 УДК 331.44

DOI: 10.12737/20762

ЧЕКМАРЕВА Е.А.

кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Института социально-экономического развития территорий РАН

E-mail: miteneva@inbox.ru

РОССОШАНСКИЙ А.И.

мл. научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Института социально-экономического развития территорий РАН

E-mail: alexanderrossy@mail.ru

CHEKMAREVA E. A.

Ph.D. in Economics, Research Associate at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of SocioEconomic Development of Territories of Russian Academy of Science
E-mail: miteneva@inbox.ru

ROSSOSHANSKY A. I.

Junior Research Associate at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of SocioEconomic Development of Territories of Russian Academy of Science
E-mail: alexanderrossy@mail.ru

Аннотация

Объект. Население трудоспособного возраста.

Предмет. Особенности трудового поведения групп населения, отличающихся по субъективной оценке уровня жизни.

Теоретическая сторона предмета. Теоретико-методологическую основу исследования составили: разработки отечественных и зарубежных ученых в области анализа и измерения уровня жизни населения (М.Ф. Förster, В.Н. Бобков, М. Orshansky, А.Ю. Шевяков и др.), в том числе абсолютный, относительный и субъективный подходы к оценке бедности; теория трудового поведения (А.Л. Темницкий, В.И. Верховин, В.А. Ядов и др.) и трудового потенциала (И.С. Маслова, А.С. Панкратов, М.С. Токсанбаева, и др.); концепция качественных характеристик населения (Н.М. Римашевская, В.Г. Копнина и др.), а также концептуальный подход Н. И. Шаталовой к пониманию трудового поведения как способа практической реализации трудового потенциала.

Эмпирическая сторона предмета. Исследование базируется на данных одного из этапов социологического мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения, проведенного ИСЭРТ РАН в Вологодской области в 2014 г. Объем выборки – 1500 чел. Выборка квотная по полу и возрасту. Метод выборки – районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Выборка случайная бесповторная. Ошибка выборки не превышает 4-5%.

Цель. Социологический анализ влияния субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения (на примере Вологодской области).

Основные теоретические и эмпирические положения статьи. В статье эмпирически подтверждается гипотеза: группы населения, отличающиеся по субъективной оценке уровня жизни, имеют разные стратегии трудового поведения. Трудовое поведение рассматривается в широком смысле как целенаправленное поведение трудоспособного населения как на рынке труда, так и в процессе трудовой деятельности. Показано, что с повышением субъективной

Abstract

Object. Working age population.

Subject. Work behavior characteristics of population groups differing by subjective assessment of living standards.

Theoretical side of the subject. The theoretical and methodological basis of the study is formed by findings of domestic and foreign scholars in the realm of analysis and measuring of living standards of the population (M.F. Förster, V.N. Bobkov, M. Orshansky, A.Y. Shevyakov etc), including absolute, relative and subjective approaches to the poverty assessment; work behavior theory (A.L. Temnitskiy, V.I. Verkhovin, V.A. Yadov etc) and labor potential (I.S. Maslova, A.S. Pankratov, M.S. Toksanbayeva etc); the concept of qualitative characteristics of the population (N.M. Rimashevskaya, V.G. Kopnina etc), as well as N.I. Shatalova's conceptual approach to understanding of labor behavior as a way of labor potential implementation.

The empirical side of subject. The study is based on data obtained from one of the stages of a sociological monitoring of qualitative state of labor potential, conducted by the ISEDT RAS research team in 2014. The sample value is 1500 people with gender and age quotas. The sampling method is zonation with proportional distribution of the observed units. The sample is random and non-repeated. Sample error lies within 4-5%.

Goal of research. Sociological analysis of the impact of subjective assessments of living standards on work behavior (in the case of Vologda Oblast).

Basic theoretical and empirical issues of the article. The study empirically supports the hypothesis that population groups differing by subjective assessment of their living standards have different work behavior strategies. Work behavior is observed in a general sense, as a motivated behavior of the working-age population on the labor market and used in employment. The study shows that an increase of the subjective standard of living leads to changes in job-seeking strategies, work mobility and its causes, abundance of occupational job and the level of realization of various components of labor potential.

оценки уровня жизни у населения трудоспособного возраста изменяются стратегии поиска работы, трудовая мобильность и её причины, распространённость работы по специальности, а также уровень реализации различных компонентов трудового потенциала.

Ключевые слова:

трудовое поведение; уровень жизни; субъективные оценки; трудовой потенциал.

Keywords:

work behavior; living standard; subjective assessments; labor potential.

1. Введение

Благодаря бихевиоризму, зародившемуся на рубеже XIX–XX веков в результате кризиса интроспективной теории сознания и поставившему «во главу угла» поведение, понимаемое первоначально в узком, механистическом, смысле как реакция человека на стимулы внешней среды, весь мир обратил внимание на поведенческую сторону социально-экономического развития. Бихевиористы заложили основы психологического анализа поведения и сформировали мнение о необходимости учёта не только внешней (двигательной), но и внутренней (психической) стороны поведения [Социологический энциклопедический словарь, 1998, с. 243]. Бихевиоризм оказал значительное влияние на все отрасли знания, связанные с изучением человека. В социально-экономических исследованиях это влияние выразилось в появлении социального бихевиоризма и поведенческой экономики. Мысль о необходимости учёта ограниченной рациональности экономических агентов и их индивидуального поведения проникла даже в математические методы экономики и привела к появлению и развитию такого востребованного современного направления как агент-ориентированное моделирование. Показателем широкого признания важности поведенческой стороны человеческого развития, несомненно, также является тот факт, что в 2015 году Доклад Всемирного банка о мировом развитии полностью посвящён проблемам поведения и ставит своей целью «обобщение последних данных о психологических и социальных основах поведения, чтобы дать возможность и исследователям, и специалистам-практикам, занимающимся вопросами развития, более системно использовать эти данные» [World Development Report, 2015, 236 p.].

Одним из важнейших видов экономического поведения является трудовое поведение населения. Традиционно труд рассматривается эконо-

мистами и социологами как источник дохода, способ повышения благосостояния и уровня жизни населения. В результате выбора той или иной стратегии трудового поведения работником достигается определённый уровень трудового дохода, который в зависимости от уровня притязаний и имеющейся у индивида информации о доходах других членов общества во многом обуславливает субъективную оценку уровня жизни.

Вопросам оценки уровня жизни и трудового поведения населения посвящено значительное число российских и зарубежных научных публикаций. Различные теоретико-методологические аспекты исследования уровня жизни населения многократно освещались ранее на страницах данного журнала, в частности в статье [Бобков, 2009, 6, с. 3]. Основные подходы к оценке уровня жизни и уровня бедности населения (абсолютный, относительный, субъективный) можно найти в работах [Förster M.F., 1994, 14, p. 7; Бобков, Матвеева, 2014, 4, с. 93]. Проблема влияния субъективных оценок уровня жизни на поведение населения также затрагивалась ранее на страницах данного журнала, в частности, интересными являются результаты исследования особенностей репродуктивного поведения групп населения с различными субъективными оценками уровня жизни [Архангельский, 2011, 8, с. 36].

Новизна и оригинальность предлагаемого подхода к исследованию заключается в рассмотрении обратной стороны взаимосвязи «трудовое поведение – уровень жизни», при которой субъективная оценка уровня жизни также считается влияющей на трудовое поведение населения. Основная гипотеза исследования: группы населения, отличающиеся по субъективной оценке уровня жизни, имеют разные стратегии трудового поведения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: разработки отечественных

и зарубежных ученых в области анализа и изменения уровня жизни населения (М.Ф. Förster, В.Н. Бобков, М. Orshansky, А.Ю. Шевяков и др.), в том числе абсолютный, относительный и субъективный подходы к оценке бедности; теория трудового поведения (А.Л. Темницкий, В.И. Верховин, В.А. Ядов и др.) и трудового потенциала (И.С. Маслова, А.С. Панкратов, М.С. Токсанбаева, и др.); концепция качественных характеристик населения (Н.М. Римашевская, В.Г. Копнина и др.), а также концептуальный подход Н. И. Шаталовой к пониманию трудового поведения как способа практической реализации трудового потенциала.

Информационной базой исследования выступили данные одного из этапов социологического мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения, проведенного ИСЭРТ РАН в Вологодской области в 2014 г. Объем выборки – 1500 чел. Выборка квотная по полу и возрасту. Метод выборки – районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Выборка случайная бесповторная. Ошибка выборки не превышает 4-5%.

Цель исследования – социологический анализ влияния субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения (на примере Вологодской области).

2. Основные понятия и методология

Наиболее удачным и отражающим поведенческую специфику, на наш взгляд, является определение, данное В. И. Верховиным: трудовое поведение – это «сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определённый уровень личностной идентификации» [Верховин, 1991, 11, с. 26].

В. А. Ядов трактует трудовое поведение как внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности в их определённой последовательности [Социология труда, 2006, с. 353]. Игнорирование принципа целенаправленности трудового поведения в данном определении приводит к ситуации, когда любые внешне наблюдаемые действия работника (даже почёсывание затылка) могут быть названы трудовым поведением.

Н.И. Шаталова даёт следующее определение трудового поведения, используя это понятие как синонимичное к термину «труд»: «Трудовое поведение (труд) – это общественно значимый способ практической реализации трудового потенциала

работника специфическим для каждой личности способом в конкретных формах, определяемых предметной областью, в системе которой оно происходит» [Шаталова, 2003, с. 106]. Достоинством данного определения является раскрытие взаимосвязи между терминами «трудовое поведение» и «трудовой потенциал». Однако использование приведённого определения способно внести существенную путаницу в исследование за счёт практически полного отождествления трудового поведения и труда, без выделения поведенческой специфики.

А. Л. Темницкий придерживается схожего подхода к трактовке данного термина и под трудовым поведением понимает «осуществление различных видов оплачиваемой работы, как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц» [Темницкий, 2007, 6, с. 69].

В узком смысле «трудовое поведение» ассоциируют с деятельностью человека на рабочем месте. Однако некоторые авторы [Кулькова, 2008, 6, с. 117] придерживаются более широкой трактовки данного термина, распространяя его на действия людей на рынке труда, т.е. рассматривают поиск работы как неотъемлемую составляющую трудового поведения. Аргументом в пользу такого подхода является тот факт, что стремление найти работу выступает по методологии Международной организации труда важным критерием включения человека в состав экономически активного населения.

Обобщая вышесказанное и учитывая выделенные нами сильные и слабые стороны существующих определений, в данной статье под трудовым поведением будем понимать способ практической реализации трудового потенциала населения, представляющий собой сознательно реализуемый комплекс целенаправленных действий и поступков трудоспособного населения, осуществляемых на рынке труда и в процессе трудовой деятельности.

Термин «стратегия трудового поведения» используется нами в трактовке В.И. Верховина, согласно которому стратегия трудового поведения определяется конкретным набором альтернатив, выбираемых индивидом для реализации оптимума своих профессиональных достижений в пределах заданного ему статусно-ролевого репертуара, в рамках реальных возможностей, связанных с экономической и социальной компенсацией его затрат» [Верховин, 1991, 11, с. 27].

При анализе трудового поведения населения мы придерживались структурно-функционального подхода, который является наиболее распространённым из пяти основных теоретико-методологических подходов к изучению трудового поведения, выделенных А.Л. Темницким (1. структурно-функциональный, 2. социально-механистический, 3. модель экономического человека, 4. неоинституциональный и 5. социокультурный подход) [Темницкий, 2007, 6, с. 60–71].

Анализ влияния субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения осуществлялся на основе статистической обработки базы данных социологического опроса 1500 жителей Вологодской области трудоспособного возраста. При этом применялся депривационный подход к измерению бедности [Давыдова, 2003, 6, с. 88–96] и для выявления субъективной оценки уровня жизни в анкету мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения был включён вопрос «Какая из приведённых ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы?». Оценка осуществлялась по пятибалльной шкале:

1 – Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать;

2 – Покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна;

3 – Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом;

4 – Денег хватает только на приобретение продуктов питания;

5 – Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги.

При измерении качества трудового потенциала и его реализации в трудовой деятельности мы придерживались теоретико-методологического подхода к структурированию и оценке качественных характеристик населения, разработанного специалистами Института социально-экономических проблем народонаселения РАН [Качество населения, 1993; Римашевская, 1993, 6, с. 7–21], и выделяли в трудовом потенциале следующие качественные компоненты: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении. При этом интегральной характеристикой качества трудового потенциала считалась социальная дееспособность.

Для перечисленных качеств существует апробированная методика измерения, базирующаяся на социологических опросах. Для оценки базовых качеств используются шкалы Лайкерта. Опро-

сник состоит из блоков утверждений, большей частью, с пятибалльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями). Каждому из качеств соответствует свой блок вопросов. В результате обработки базы данных мониторинга компоненты трудового потенциала получают числовую оценку в виде индексов от нуля до единицы, которые рассчитываются как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному [Гулин, Шабунова, Чекмарева, 2009].

Для оценки уровня реализации населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности в рамках мониторинга трудового потенциала нами была разработана специальная методика, основанная на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В результате применения разработанной методики мы получали показатель, отражающий на сколько процентов реализуется качество трудового потенциала, т.е. своеобразный аналог уровня занятости, показывающего на сколько процентов реализуется количество трудового потенциала. Рассчитанный таким образом показатель был условно назван уровнем реализации качества трудового потенциала [Чекмарева, 2011, 2, с. 165–172].

Подчеркнём, что данное исследование логически развивает тезис о двусторонней взаимосвязи качества трудового потенциала и материального благополучия, высказанный нами ранее в работе [Чекмарева, 2008, 6, с. 137–141].

3. Результаты и обсуждение

Как показали социологические измерения, в целом, по области 4% населения трудоспособного возраста на вопрос о денежных доходах ответили, что «денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги» (таблица 1). Четверти трудоспособного населения «денег хватает только на приобретение продуктов питания». Подавляющему большинству (54%) «денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом». У 15% не вызывает трудностей покупка большинства товаров длительного пользования, однако покупка автомашины им сейчас недоступна. И только двум процентам населения трудоспособного возраста «денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать».

Далее первую группу населения, которому «Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать», будем условно называть богатыми, вторую (вариант ответа «Покупка большинства

товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна») – обеспеченными, третью («Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом») – малообеспеченными, четвертую («Денег хватает только на приобретение продуктов питания») – бедными, пятую («Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги») – нищими.

Субъективная оценка уровня жизни в различных социально-демографических группах населения трудоспособного возраста не однородна (таблица 1). Так, жители районов отличаются более низкими субъективными оценками уровня жизни по сравнению с жителями городов; «богатые» и «обеспеченные» среди мужчин встречаются чаще, чем среди женщин; молодёжь чаще относит себя к «малообеспеченным»; а более высокий уровень образования сопровождается снижением доли «бедных» и «нищих».

Таблица 1

Субъективная оценка уровня жизни в различных социально-демографических группах населения трудоспособного возраста, %

Группа	Какая из приведённых ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы?				
	Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать – «богатые»	Покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна – «обеспеченные»	Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом – «малообеспеченные»	Денег хватает только на приобретение продуктов питания – «бедные»	Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги – «нищие»
<i>По территории</i>					
Область	2,1	14,9	53,9	25,4	3,8
Вологда	3,0	16,1	62,1	15,1	3,8
Череповец	1,5	19,8	59,0	18,8	0,8
Районы	2,0	11,3	44,9	36,3	5,6
<i>По полу</i>					
Мужчины	2,3	16,2	52,5	26,5	2,6
Женщины	1,9	13,6	55,2	24,3	4,9
<i>По возрасту</i>					
До 35 лет	2,2	14,1	55,4	24,9	3,3
Старше 35 лет	2,0	15,7	52,1	25,9	4,3
<i>По образованию</i>					
Ниже среднего и среднее	1,4	10,3	48,8	34,6	4,9
Среднее специальное	0,8	13,8	56,2	25,2	4,0
Высшее и н/высшее	3,0	19,6	57,9	16,8	2,7

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Отметим, что субъективные оценки бедности обычно выше её оценок по абсолютному и относительному подходу. Как видно из данных, приведённых на рисунке 1, стабильно более 30% населения региона считают себя бедными и нищими. В 2014 году это – 34%. В то же время по официальным данным только 13% населения области имели доходы ниже величины прожиточного минимума, при этом доходы ниже половины

от среднего в регионе дохода по нашим оценкам имели только 25% населения.

Это принципиально важный момент. Именно субъективные оценки имеют наибольшее влияние на психологическое состояние индивида, порождают внутренние, не наблюдаемые внешне стимулы, и в значительной мере обуславливают трудовое поведение населения (рисунок 1).

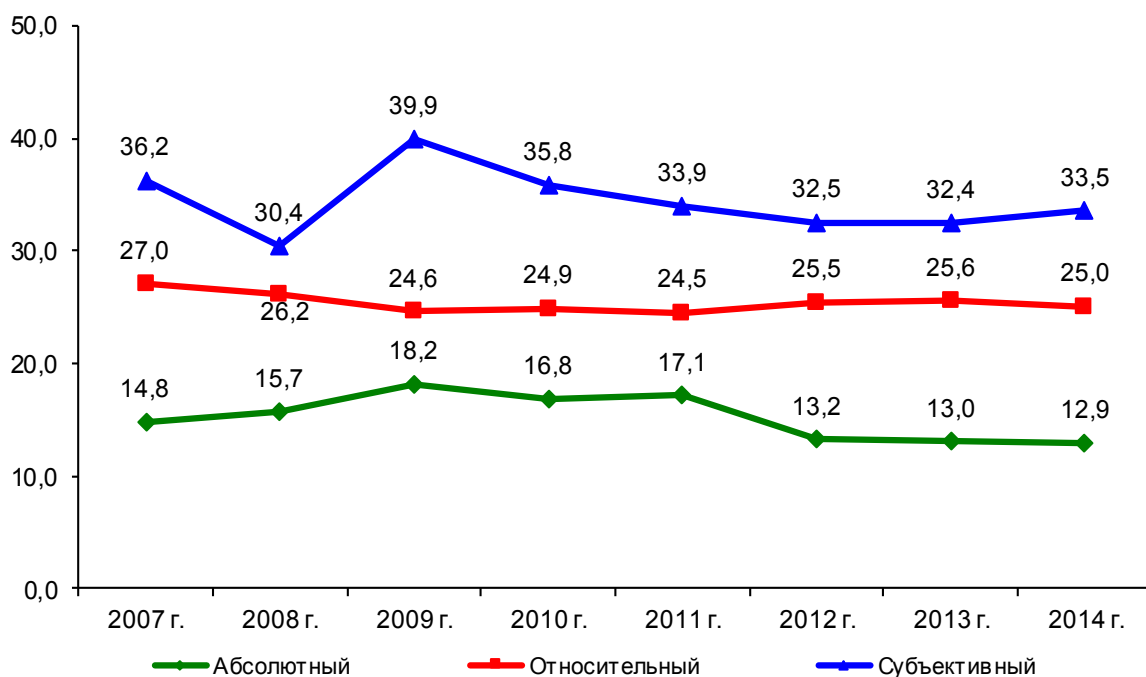


Рисунок 1. Уровень бедности населения Вологодской области по абсолютному, относительному и субъективному подходу, %

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области 2013: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2014. – 375 с.; данные сайта Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Режим доступа: <http://vologdatastat.gks.ru/>; Мониторинг экономического положения и социального самочувствия населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2007–2014; расчеты авторов.

Анализ поведения на рынке труда показал, что «богатые» по сравнению с другими группами чаще осуществляют поиск работы через кадровое агентство либо самостоятельно, без посредников (таблица 2). Снижение субъективной оценки уровня жизни сопровождается снижением самостоятельности в поиске работы и увеличением частоты трудоустройства «по знакомству», через друзей и знакомых. То есть «богатые» при поиске работы доверяют прежде всего себе и профессиональным менеджерам по подбору персонала, в противовес этому группы населения с более низкой субъективной оценкой уровня жизни в поиске работы надеются

преимущественно не на собственные силы, а на помощь друзей. Обращает на себя внимание тот факт, что 22% респондентов, указавших, что им «денег вполне достаточно, чтобы ни в чём себе не отказывать», устроились на последнюю работу через государственную службу занятости. Однако вывод об эффективности трудоустройства через государственную службу занятости в данном случае был бы поспешным, поскольку в подавляющем большинстве это – люди, стаж работы которых по текущей профессии составляет не менее шести лет, и за это время они могли существенно продвинуться по карьерной лестнице.

Таблица 2

Способ трудоустройства в группах с различной субъективной оценкой уровня жизни, %

Субъективная оценка уровня жизни	Как Вы устроились на последнюю работу?				
	Через государственную службу занятости	Через кадровое агентство	Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи)	Самостоятельно, без посредников	Другое
«Богатые»	21,7	8,7	13,0	56,5	0,0
«Обеспеченные»	12,1	4,2	25,8	57,4	0,5
«Малообеспеченные»	8,7	4,9	34,6	50,6	1,2
«Бедные»	18,8	4,3	34,4	40,8	1,8
«Нищие»	11,6	7,0	44,2	34,9	2,3
<i>В среднем по области</i>	<i>11,9</i>	<i>4,8</i>	<i>33,1</i>	<i>48,9</i>	<i>1,2</i>

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г.

При этом выбор работы по специальности является наиболее распространённой стратегией поведения среди обеспеченной группы трудоспособного населения (65%; таблица 3). Наименее склонны работать по специальности крайние по субъективной оценке уровня жизни группы. Однако причины такого поведения, на наш взгляд, разные: если «бедные» и «нищие» за-

частую не могут найти работу по специальности, то «богатые», наоборот, могут позволить себе искать работу «по душе». В целом, за исключением этой группы, с ростом субъективной оценки уровня жизни люди склонны реже выбирать работу не по специальности, то есть чаще стремятся реализовать свои профессиональные знания и навыки.

Таблица 3

Распространённость работы по специальности в группах с различной субъективной оценкой уровня жизни, %

Субъективная оценка уровня жизни	Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?	
	Да	Нет
«Богатые»	48,1	51,9
«Обеспеченные»	64,9	35,1
«Малообеспеченные»	56,7	43,3
«Бедные»	47,4	52,6
«Нищие»	47,6	52,4
<i>В среднем по области</i>	<i>55,3</i>	<i>44,7</i>

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Для оценки трудовой мобильности работающего населения нами использовалась следующая пятибалльная шкала:

- 1 – Работаю по одной и той же профессии всё время;
- 2 – Сменил одно место работы;
- 3 – Сменил два места работы;

- 4 – Сменил три места работы;
- 5 – Сменил четыре и более места работы.

Измерения по такой шкале легко интерпретировать: фактически количество баллов соответствует числу мест, в которых успел поработать респондент к моменту опроса. То есть 1 балл говорит о том, что с начала трудовой деятельности

человек работал в одном месте, 2 балла – в двух местах, и т.д. При этом 5 баллов по шкале означа-

ет, что респондент поработал как минимум в пяти разных местах (таблица 4).

Таблица 4

Трудовая мобильность в группах с различной субъективной оценкой уровня жизни, %

Субъективная оценка уровня жизни	Меняли ли Вы место работы в течение своей трудовой жизни?					Средний балл
	1. Нет, работаю по одной и той же профессии всё время	2. Сменил одно место работы	3. Сменил два места работы	4. Сменил три места работы	5. Сменил четыре и более места работы	
«Богатые»	18,2	13,6	22,7	22,7	22,7	3,2
«Обеспеченные»	34,2	17,1	16,1	11,4	21,2	2,7
«Малообеспеченные»	30,4	18,6	17,0	15,6	18,4	2,7
«Бедные»	30,0	12,9	17,1	17,8	22,3	2,9
«Нищие»	21,4	7,1	19,0	28,6	23,8	3,3
В среднем по области	30,4	16,6	17,0	16,0	20,0	2,8

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Как показали социологические измерения, «обеспеченные» работники чаще других выбирают стабильную занятость на одном месте: более трети из них никогда не меняли место работы (таблица 4). Реже всего занятость на одном месте встречается в стратегиях трудового поведения крайних, по субъективной оценке, уровня жизни групп населения. Только пятая часть «нищих» ни разу не сменила место работы, при том, что более половины сменили работу как минимум три раза. Также высокая трудовая мобильность характерна для «богатых», но она качественно иная, чем у «нищих». «Богатые» реже других групп меняют место работы из-за низкой заработной платы (таблица 5). Эту причину указали только 30% данной категории, в то время как в других группах низкая заработная плата побуждала менять работу порядка 40% респондентов. Приоритеты «богатых» несколько смещены в сторону нематериальных мотивов: они увольняются в поиске более интересной и лёгкой работы или в надежде открыть своё дело. В отличие от «богатых» трудовая мобильность «нищих» скорее вынужденная, чем добровольная. Среди причин смены места работы этой группой населения выделяются низкая заработная плата (37%), сокращение штатов (18,5%), личные обстоятельства (14,8%), отсутствие социальной поддержки (11%). То есть можно сказать, что «нищие» при смене работы как бы «бегут от плохой жизни», в то время как «богатые» уходят «в поисках лучшей жизни», и в этом принципиальная разница стратегий их трудового поведения.

Как показано нами ранее в статье [Чекмарева, 2008, 6, с. 137–141] с ростом субъективной оценки уровня жизни повышаются и средние индексы качества трудового потенциала, что «объясняется с одной стороны значительным неравенством в доступе к базовым инфраструктурным услугам, когда в преимущественном положении оказываются более обеспеченные граждане, а с другой – зависимостью материального благосостояния от качества трудовой деятельности». В настоящее время эта закономерность сохранилась, причём повышение субъективной оценки уровня жизни сопровождается не только ростом значений интегрального индекса качества трудового потенциала, но и отдельных его компонентов, в частности увеличиваются индексы физического здоровья, культурного уровня, потребности в достижении. Интересные результаты наблюдаются по нравственному уровню и психическому здоровью: «богатые» в среднем обладают более слабым психическим здоровьем и более низким нравственным уровнем по сравнению с малообеспеченными слоями населения. Это обусловлено, во-первых, большей нагрузкой на психику: по результатам социологической оценки уровня реализации трудового потенциала трудовая деятельность «богатых» характеризуется более интенсивным психическим напряжением (таблица 6). А во-вторых, повышенной частотой попадания в ситуацию «нравственного выбора». Условно говоря, чем больше денег, тем больше искушений.

Таблица 5

Причины смены места работы в группах с различной субъективной оценкой уровня жизни, %

Причина смены места работы	Субъективная оценка уровня жизни					В среднем по области
	«Богатые»	«Обеспеченные»	«Малообеспеченные»	«Бедные»	«Нищие»	
Низкая заработная плата	30,0	40,1	38,8	35,4	37,0	37,8
Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	13,3	12,7	9,5	7,7	9,3	9,6
Нет социальной поддержки	0,0	3,8	6,1	5,0	11,1	5,5
Тяжелый труд	10,0	8,0	6,2	5,5	9,3	6,5
Плохие условия труда	0,0	12,7	13,7	9,1	7,4	11,8
Сокращение штатов	3,3	6,1	11,4	11,3	18,5	10,7
Боязнь закрытия предприятия, организации	6,7	1,4	0,9	3,6	1,9	1,8
Хотел открыть свое дело	13,3	3,3	1,4	2,5	1,9	2,2
Окончание срока найма	3,3	3,8	2,5	4,1	0,0	3,0
Плохие отношения в коллективе, с администрацией	0,0	2,4	1,7	3,6	0,0	2,2
Личные обстоятельства	3,3	7,5	17,2	14,6	14,8	14,7

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Таблица 6

Уровень реализации трудового потенциала в группах с различной субъективной оценкой уровня жизни, %

Компонент трудового потенциала	Субъективная оценка уровня жизни					В среднем по области
	«Богатые»	«Обеспеченные»	«Малообеспеченные»	«Бедные»	«Нищие»	
Физическое здоровье	75,0	78,4	78,4	75,3	74,4	77,5
Психическое здоровье	83,7	82,1	79,9	76,9	72,5	79,4
Когнитивный потенциал	83,7	81,6	79,7	72,8	71,8	78,3
Творческий потенциал	75,0	75,4	72,7	66,7	65,0	71,5
Коммуникабельность	84,4	84,6	84,2	78,8	72,4	82,7
Культурный уровень	82,3	83,5	82,3	76,7	73,1	80,9
Нравственный уровень	84,4	84,1	81,9	77,7	74,4	81,1
Потребность в достижении	84,4	74,7	73,0	67,9	67,5	72,2
Средний уровень	81,7	80,6	79,0	73,9	71,8	77,9

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г.

С ростом субъективной оценки уровня жизни существенно увеличивается уровень реализации потребности в достижении, что наблюдается в более выраженном проявлении инициативы и предприимчивости, а также стремлении к повышению по службе для удовлетворения своих социальных притязаний. Так, уровень реализации потребности в достижении среди «богатых» на 10-17% выше, чем среди групп населения с более низкой субъективной оценкой уровня жизни (таблица 6). Кроме того, трудовое поведение «богатых» характеризуется самым высоким уровнем использования когнитивного потенциала. В целом, с ростом субъективной оценки уровня жизни трудовое поведение деформируется в сторону повышения интенсивности использования интеллектуального потенциала, сопровождающегося снижением нагрузок на физическое здоровье.

4. Заключение

Таким образом, как показало исследование, группы населения, отличающиеся по субъективной оценке уровня жизни, имеют разные стратегии поведения как на рынке труда, так и в процессе трудовой деятельности. Более обеспеченные по субъективным оценкам люди склонны к большей самостоятельности в поиске работы, чаще обращаются к профессионалам по подбору персонала, реже пользуются помощью друзей и знакомых, они свободнее чувствуют себя на рынке труда и в организации, чаще меняют место работы и отказываются от тяжёлых условий труда, менее склонны к физическому труду, чаще используют свой когнитивный потенциал и творческую активность, более выражено проявляют амбиции и потребность в достижении.

Список литературы

1. Förster M.F. Measurement of Low Incomes and Poverty in a Perspective of International Comparisons. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. OECD Publishing. 1994. No. 14.
2. Orshansky M. Counting the Poor: Another Look at the Poverty Profile. 1965. Social Security Bulletin 28. pp. 3–29.
3. World Development Report 2015: Mind, Society, and Behavior. Washington, DC: World Bank. 2015. 236 p.
4. Архангельский В.Н. Влияние субъективной оценки уровня жизни на репродуктивное поведение // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 8. С. 36–41.
5. Бобков В.Н. Вопросы теории, методологии изучения и оценки качества и уровня жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. 2009. №6. С. 3–15.
6. Бобков В.Н., Матвеева Т.А. Влияние монетарной и немонетарной бедности домохозяйств экономически активного населения на удовлетворённость трудом // Экономика региона. 2014. №4. С. 93–104.
7. Верховин В.И. Содержание, структура и функции трудового поведения // Социологические исследования. 1991. №11. С. 25–36.
8. Гулин К.А., Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона / Под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. Вологда: ИСЭРТ РАН. 2009. 84 с.
9. Давыдова Н.М. Депривационный подход в оценках бедности // Социологические исследования. 2003. №6. С. 88–96.
10. Качество населения / под ред. Н. М. Римашевской, В.Г. Копниной. М.: ИСЭПН, 1993. 185 с.
11. Кулькова И. Поиск работы как составляющая трудового поведения // Вопросы экономики. 2008. №6. С. 111–117.

References

1. Förster M.F. Measurement of Low Incomes and Poverty in a Perspective of International Comparisons. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. OECD Publishing. 1994. No. 14.
2. Orshansky M. Counting the Poor: Another Look at the Poverty Profile. 1965. Social Security Bulletin 28. pp. 3–29.
3. World Development Report 2015: Mind, Society, and Behavior. Washington, DC: World Bank. 2015. 236 p.
4. Arkhangel'skiy V.N. Vliyanie sub»ektivnoy otsenki urovnya zhizni na reproduktivnoe povedenie // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2011. № 8. pp. 36–41. (In Russ).
5. Bobkov V.N. Voprosy teorii, metodologii izucheniya i otsenki kachestva i urovnya zhizni naseleniya // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2009. №6. pp. 3–15. (In Russ).
6. Bobkov V.N., Matveeva T.A. Vliyanie monetarnoy i nemonetarnoy bednosti domokhozyaystv ekonomически aktivnogo naseleniya na udovletvorennost' trudom // Ekonomika regiona. 2014. №4. pp. 93–104. (In Russ).
7. Verkhovin V.I. Soderzhanie, struktura i funktsii trudovogo povedeniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1991. №11. pp. 25–36. (In Russ).
8. Gulin K.A., Shabunova A.A., Chekmareva E.A. Trudovoy potentsial regiona / Pod ruk. d.e.n., prof. V.A. Il'ina. Vologda: ISERT RAN. 2009. 84 p. (In Russ).
9. Davydova N.M. Deprivatsionnyy podkhod v otsenkakh bednosti // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2003. №6. pp. 88–96. (In Russ).
10. Kachestvo naseleniya / pod red. N. M. Rimashevskoy, V.G. Kopninoy. M.: ISEPN, 1993. 185 p. (In Russ).
11. Kul'kova I. Poisk raboty kak sostavlyayushchaya trudovogo povedeniya // Voprosy ekonomiki. 2008. №6. pp. 111–117. (In Russ).

12. Римашиевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. 1993. Вып. 6. С. 7–21.
13. Социологический энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. 488 с.
14. Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. №6. С. 60–71.
15. Чекмарева Е.А. К вопросу о причинах социальной стратификации // Проблемный анализ и государственное-управленческое проектирование. 2008. №6. С. 137–141.
16. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.
12. Rimashevskaya N.M. O metodologii opredeleniya kachestvennogo sostoyaniya naseleniya // Demografiya i sotsiologiya. 1993. Vyp. 6. pp. 7 – 21. (In Russ).
13. Sotsiologicheskiy entsiklopedicheskiy slovar'. M.: INFRA-M-NORMA, 1998. 488 p. (In Russ).
14. Temnitskiy A.L. Teoretiko-metodologicheskie podkhody k issledovaniyu trudovogo povedeniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2007. №6. pp. 60–71. (In Russ).
15. Chekmareva E.A. K voprosu o prichinakh sotsial'noy stratifikatsii // Problemnyy analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie. 2008. №6. pp. 137–141. (In Russ).
16. Shatalova N.I. Trudovoy potentsial rabotnika: ucheb. posobie dlya vuzov. – M.: YuNITI-DANA, 2003. 399 p. (In Russ).