

УДК 331.101.32

DOI: 10.31040/2222-8349-2019-0-3-69-73

ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

© Д.Ф. Ишмуратова

Исследования удовлетворенности трудом и человеческого капитала остаются одними из актуальных направлений научных изысканий. Значение результатов подобных исследований обусловлено не только приращением знаний об объектах, но и потребностями практики управления процессами формирования и реализацией потенциала человека в важнейшей сфере жизнедеятельности – труде. Человеческий капитал, как правило, рассматривается как совокупность элементов, обеспечивающих способность индивида участвовать в трудовой деятельности, а также определяет его положение не только на рынке труда, но и в социально-экономической системе в целом. Удовлетворенность трудом также выступает комплексным феноменом, отражающим субъективное восприятие многообразия условий, в которых происходит реализация накопленного индивидом человеческого капитала. Взаимосвязь данных понятий, таким образом, может быть рассмотрена с точки зрения эффективности реализации человеческого капитала, объективными критериями которой могут выступать показатели занятости населения, производительности труда, объемов выпускаемой продукции и оказываемых услуг, прибыли. На уровне индивида такими критериями выступают размер дохода, карьерный рост и другие показатели, дополнением которым служит субъективная оценка соответствия между затратами на формирование человеческого капитала (инвестиции в получение образования, поддержание здоровья, поиск работы) и условиями, в которых происходит его использование, включая отдачу от него в виде заработной платы. В практической плоскости исследования человеческого капитала имеют значение с точки зрения создания условий для его формирования и эффективного применения, нивелирования негативных тенденций его развития и т.д. Прикладное значение знаний об удовлетворенности трудом связано с ее влиянием на стратегии трудового поведения и в итоге – на характер реализации человеческого капитала и его дальнейшее наращивание. В условиях ограниченности возможности материального стимулирования, комплекс мер, направленных на повышение степени удовлетворенности трудом может рассматриваться как значимый фактор, снижающий текучесть кадров, стимулирующий лояльность сотрудников к организации или предприятию, повышающий производительность труда.

Ключевые слова: человеческий капитал, труд, удовлетворенность трудом, условия труда.

Устойчивое внимание науки к категории «человеческий капитал» связано с признанием человека с его знаниями и способностями в качестве важнейшего ресурса и фактора экономического развития. Актуальными направлениями исследований в русле данной тематики являются разработка индикаторов его состояния и объемов, рассмотрение его составных элементов, определение позитивных и негативных тенденций развития, факторов, оказывающих влияние на данные процессы и т.д. [1, 2]. Особое значение имеет и такой аспект, как оценка эффективности использования человеческого капитала, что связано с инвестиционной составляющей в его структуре. Затраты на его формирование и приобретение осуществляются различными субъектами – государством, предприятием,

семьей или самим индивидом. В соответствии с различающимися по характеру и размеру инвестициям различаются и выгоды, получаемые в процессе использования человеческого капитала. На макроуровне эффективность использования человеческого капитала может рассматриваться сквозь призму показателей, характеризующих развитие всей социально-экономической системы, таких как, например, уровень занятости и безработицы, объем производства, производительность труда, уровень доходов населения и т.д. На мезоуровне или на уровне предприятия/организации эффективность использования человеческого капитала подразумевает рост конкурентоспособности, повышение объемов получаемой прибыли. Для индивида объективным результатом использования

собственного потенциала являются размер получаемого дохода, карьерный рост, а также рост специфической части человеческого капитала, отражаемого в показателе стажа работы на конкретном предприятии или организации. Таким образом, оценка эффективности человеческого капитала подразумевает, как правило, рассмотрение количественных показателей. В то же время существуют и нематериальные, субъективные эффекты от применения человеческого капитала, в качестве которого и выступает удовлетворенность трудом [3, с. 6].

Удовлетворенность трудом, как и человеческий капитал, также является понятием, в отношении которого существует разнообразный спектр определений и подходов к оценке. В обобщенном виде она представляет собой субъективную оценку условий, в которых происходит применение накопленного субъектом потенциала знаний, навыков, способностей или человеческого капитала; уровень удовлетворенности говорит о степени соответствия между притязаниями, обусловленными имеющимся потенциалом и характером его реализации. Общеизвестным ее свойством является комплексность, соответственно, ее исследование может осуществляться на основе как общей оценки, без выделения составных элементов, так и на основе определения отношения к различным элементам производственной ситуации [4]. В последнем случае подробное рассмотрение позволяет ответить на вопрос о том, что является значимым для человека в его работе, выработать практические рекомендации по стимулированию производительности труда, улучшению его условий.

В совокупности элементов производственной ситуации, отношение к которым определяет итоговый уровень удовлетворенности, в качестве одного из наиболее значимых можно выделить заработную плату. С точки зрения человеческого капитала это закономерно, так как одним из основных объективных показателей его эффективности является размер вознаграждения за его использование как отдачи от инвестиций, вложенных в его формирование. Чем больше усилий вложено в приобретение знаний, квалификации, поддержание здоровья, трудовую мобильность и других составляющих человеческого капитала, тем больше ожидается отдача от него [5]. Как показывают исследования, именно размер заработной платы традиционно остается в числе ведущих признаков, опреде-

ляющих привлекательность того или иного места работы. Соответственно можно предположить, что чем больше существует ожиданий и требований в отношении данного фактора, тем больше вероятность того, что не все они реализуются на практике, о чем говорят данные соответствующих исследований [6].

В качестве примера поэлементной оценки удовлетворенности трудом рассмотрим результаты комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенных Росстатом в 2011, 2014, 2016 и 2018 гг. [7–10], в которых рассматривалась удовлетворенность работой. В данном случае понятия удовлетворенности трудом и работой выступают как синонимы, так как удовлетворенность работой является удовлетворенностью «трудовой деятельностью на определенном рабочем месте на конкретных предприятиях и в организациях» [4, с. 9]. В рассматриваемых исследованиях оценивались такие параметры, как заработок, надежность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда и т.д. Согласно полученным результатам, среди всех аспектов, характеризующих работу, условия труда, именно заработная плата остается для респондентов наименее удовлетворяющим, по сравнению с другими, условием. В 2011 г. среди опрошенных лиц в возрасте старше 15 лет, занятых в экономике, вполне удовлетворены своим заработком были 26.2%, в 2014 г. – 36.9%, в 2016 г. – 37.4%, в 2018 г. – 38.9%. Совсем не удовлетворены своим заработком в 2011 г. были 21.1%, в 2018 г. – 11.3% [7–10]. Надо отметить, что значения удовлетворенности по регионам сильно варьируют, что связано с существующими условиями на рынке труда конкретного региона – наличием подходящих рабочих мест, уровнем средней заработной платы и т.д. В 2018 г. значение показателя удовлетворенности по регионам колебалось в пределах от 19.5 до 60.7%, полной не удовлетворенности – от 2.0 до 21.5% [10].

Оплата труда остается одной из наиболее весомых составляющих в структуре денежных доходов населения. Соответственно, для населения, работающего в большинстве своем в качестве работника по найму, зарплата является главным источником средств к существованию, что делает ее размер одним из основных требований, предъявляемых к работе. Данные приведенного исследования показывают степень реализации зарплатных ожиданий населения, в отношении которой существует резерв увеличе-

ния соответствия между желаемым и реальным. В целом необходимо отметить позитивную динамику количества тех, кто удовлетворен своим заработком.

Аналогичная позитивная динамика наблюдается и в отношении других аспектов, оцениваемых в рамках исследования удовлетворенности трудом. В качестве интегрирующего показателя, охватывающего все многообразие условий, в которых протекает трудовая деятельность, можно рассматривать удовлетворенность условиями труда. По данным 2018 г., вполне ими удовлетворены 73.8% респондентов, не вполне удовлетворены еще 23.6% [10]. Такая же высокая степень удовлетворенности условиями труда наблюдается и по отношению к остальным элементам, характеризующим отдельные стороны трудового процесса: режим работы (82.2%), расстояние до работы (70.6%), выполняемые обязанности (75.5%) и т.д. [10]. Таким образом, можно предположить значительную степень совпадения притязаний и предпочтений работников по данным пунктам и реальных условий труда, что и вызывает удовлетворенность, чей высокий уровень говорит о том, что имеющийся человеческий капитал достаточен для выполнения трудовых обязанностей большинством респондентов, в число которых входят и те, кто работает не по специальности.

Особое внимание в контексте рассмотрения удовлетворенности трудом необходимо обратить на такой элемент, как надежность работы. В условиях, когда для работника существует вероятность потери работы, ее наличие уже само по себе является ценностью и повышает уровень удовлетворенности, что говорит о таком феномене, как вынужденная удовлетворенность трудом, которая также свидетельствует и о слабом потенциале работника [11, с. 144]. Ситуацию в отношении данного аспекта характеризуют следующие данные: в 2018 г. количество респондентов, вполне удовлетворенных надежностью работы, составило 70.1%, не вполне и совсем неудовлетворенных – практически треть от опрошенных, 29.7% в совокупности [10]. Данные этого исследования вполне согласуются со статистическими показателями приема и выбытия работников: в 2017 г. численность выбывших работников в процентах от списочной численности составила 28.3% [12], и хотя большая часть из них выбыла по собственному желанию, кадровый состав предприятий и

организаций изменился практически на треть. Текучесть кадров может оказывать отрицательное влияние на накопление специфической части капитала, которая отражается в показателе стажа работы на одном предприятии/организации, и в течение которого накапливаются уникальные знания и навыки, позволяющие индивиду больше соответствовать требованиям и специфике конкретного рабочего места. Это особенно актуально для работника, так как данное соответствие может иметь вознаграждение [13], а переход на новое место работы связан с потерей данной части капитала и, соответственно, отдачи от него.

Рассмотренные показатели удовлетворенности трудом демонстрируют обобщенное представление об условиях труда и отношении к ним респондентов. Наиболее проблемным аспектом для большинства работающих остается размер заработной платы. С точки зрения человеческого капитала это говорит о том, что реализуемый потенциал не имеет должной (по мнению самих работников) отдачи. Неудовлетворенные зарплатные амбиции могут оказывать как стимулирующее, так и сдерживающее воздействие на последующие инвестиции в накопление капитала. С одной стороны, это может стать фактором повышения уровня квалификации, профессионализма как средства карьерного и, соответственно, зарплатного роста. С другой, ситуация постоянного диссонанса между желаемым и реальным уровнем дохода говорит о неэффективности вложенных инвестиций в уже накопленный объем человеческого капитала, и приводит к сомнениям в целесообразности дальнейшего его увеличения. Последнее обстоятельство оказывает влияние на стратегии поведения населения на рынке образовательных услуг, в том числе в участии в процессе непрерывного образования и рынке труда, являясь фактором текучести кадров. Можно предположить, что в условиях развития потребительского общества, культуры потребления, которая требует соответствующей платежеспособности, фактор заработной платы не потеряет своей актуальности, также как и достижение консенсуса относительно ее желаемого и реального размеров. Однако размер зарплаты хоть и важен, но не является единственным критерием, формирующим итоговое отношение работника к труду, его оценку. Другие критерии – условия труда, выполняемые обязанности, показывают большую степень удовлетворенности респондентов,

по сравнению с заработком. Из рассмотренных данных можно сделать вывод о достаточно высоком уровне соответствия между тем, какие требования к рабочему месту выдвигает работник и реальными условиями трудовой деятельности, что, в свою очередь, характеризует как уровень притязаний населения, так и качество предлагаемых рабочих мест. В целом рассмотренные данные демонстрируют достаточно высокий уровень удовлетворенности работой, однако анализ данных во взаимосвязи с другими показателями, такими как социально-демографические характеристики респондентов, отраслевая принадлежность предприятия или организации, на котором они работают, его форма собственности и т.д., даст более точную картину, в которой уровни удовлетворенности могут существенно различаться.

Данное исследование выполнено в рамках Государственного задания ИСЭИ УФИЦ РАН № 007-00256-18-01 на 2019 г.

Литература

1. Гаврикова А.В. Факторы формирования качества человеческого капитала в условиях информационного общества // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2017. № 4 (138). С. 87–90.
2. Герасимова Л.А. Социальный капитал: ключевые проблемы и факторы развития в рамках процесса формирования человеческого капитала и реализации социально-экономических потребностей населения // Региональная экономика: теория и практика. 2018. № 6. С. 1115–1126.
3. Кристиневи́ч С.А. Теоретические подходы к определению эффективности развития человеческого капитала // Вестник Брестского государственного технического университета. Экономика. 2011. № 3 (69). С. 6–8.
4. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. Т. 23, № 1. С. 8–26. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2017.23.1.4999>
5. Мигунова Ю.В. Теоретико-методологические подходы к исследованию потребностей человека: эволюция взглядов // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 5–5 (47). С. 112–114.
6. Свинухова Ю.Н. Основные срезы и тренды экономического выражения социальной несправедливости в современной России и ее регионах // Социодинамика. 2018. № 10. С. 20–30.
7. Комплексное наблюдение условий жизни населения 2011. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_

[site/KOUZ/survey0/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html) (дата обращения 11.06.2019).

8. Комплексное наблюдение условий жизни населения 2014. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html (дата обращения 11.06.2019).

9. Комплексное наблюдение условий жизни населения 2016. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html (дата обращения 11.06.2019).

10. Комплексное наблюдение условий жизни населения 2018. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения 11.06.2019).

11. Темницкий А.Л. Расширение функций и контекста современных исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 139–148.

12. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. / Росстат. М., 2018. 694 с.

13. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа: препринт WP3/2017/01 [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Ю. Ощепков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). 69 с. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/urv0nbrgbh/direct/200176505> (дата обращения: 31.05.2019).

References

1. Gavrikova A.V. Factors of the quality of human capital forming in the information society. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal*, 2017, no. 4 (138), pp. 87–90.
2. Gerasimova L.A. Social capital: Key problems and factors for development in the context of the process of human capital forming and satisfaction of socio-economic needs of the population. *Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika*, no. 6, 2018, pp. 1115–1126.
3. Kristinevich S.A. Theoretical approaches to evaluating the effectiveness of human capital development. *Vestnik Brestskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Ekonomika*, 2011, no. 3 (69), pp. 6–8.
4. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Satisfaction with work as a construct in empirical studies. *Sotsiologicheskiiy*, 2017, vol. 2, pp 1, pp. 8–26. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2017.23.1.4999>
5. Migunova Yu.V. Theoretical and methodological approaches to studying human needs: The evolving views. *Konkurentosposobnost v globalnom mire: ekonomika, nauka, tekhnologiya*, 2017, no. 5–5 (47), pp. 112–114.
6. Svinukhova Yu.N. Major profiles and trends in the economic expression of social injustice in modern Russia and its regions. *Sotsiodinamika*, 2018, no. 10, pp. 20–30.

7. Integrated observation over the living standards of the population 2011. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html (accessed June 11, 2019).

8. Integrated observation over the living standards of the population 2014. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html (accessed June 11, 2019).

9. Integrated observation over the living standards of the population 2016. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html (accessed June 11, 2019).

10. Integrated observation over the living standards of the population 2018. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (accessed June 11, 2019).

11. Temnitsky A.L. Expansion of functions and context of modern research to job satisfaction. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 2013, no. 3, pp. 139–148.

12. Russian Statistical Yearbook. 2018: *Statisticheskii sbornik*. Rosstat. Moscow, 2018. 694 p.

13. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Oshchepkov A.Yu. "Newcomers" and "old-timers": What do indicators of special work experience? Preprint WP3/2017/01 Natsionalnyy issledovatel'skiy universitet "Vysshaya shkola ekonomiki". Moscow, Izdatelskiy dom Vysshey shkoly ekonomiki. (Series WP3 "Problemy rynka truda"). 69 p. Available at: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/urv0nbrghb/direct/200176505> (accessed May 31, 2019).



EVALUATION OF JOB SATISFACTION IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF HUMAN CAPITAL

© D.F. Ishmuratova

Institute of Social and Economic Researches – Subdivision of the Ufa Federal Research Center
of the Russian Academy of Sciences,
71, prospekt Oktyabrya, 450054, Ufa, Russian Federation

Studies on job satisfaction and human capital remain one of the most important areas of scientific research. The relevance of the results of such studies is due not only to the enhancement of knowledge about the objects, but also has connection with practical needs of managing the processes of human potential formation and implementation in the most important sphere of life – work. Human capital is generally considered as a set of elements that ensure the ability of an individual to participate in labour activity, and also determines his/her position not only in the labour market, but also in the socio-economic system as a whole. Job satisfaction is also a complex phenomenon reflecting the subjective perception of the diversity of conditions, in which the implementation of the accumulated human capital occurs. Thus, the interrelation of these concepts can be considered from the standpoint of the efficiency of implementing the human capital, which objective criteria may include such indicators as the employment of the population, labour productivity, volumes of products and services, and profit. At the individual level, such criteria are represented by income, career growth and other indicators supplemented by a subjective assessment of the correspondence between the costs of human capital formation (investment in education, health, job search) and the conditions in which it is used, including the return in the form of wages. At the practical level, studies on human capital are relevant from the standpoint of creating conditions for its formation and the effective application, levelling negative development tendencies, etc. The applied relevance of knowledge about job satisfaction is associated with its impact on the strategy of labour behaviour and, as a result, on the nature of the implementation of human capital and its further development. In the conditions of limited opportunities for material incentives, a set of measures aimed at increasing the degree of job satisfaction can be considered as a significant factor that reduces staff turnover, stimulates employee loyalty to the organization or enterprise and increases productivity.

Key words: human capital, labour, job satisfaction, working conditions.