

И.В. Соболева

*д.э.н., главный научный сотрудник, Институт экономики РАН
(Москва)*

Е.А. Черных

*к.э.н., ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН
(Москва)*

БЛАГОПОЛУЧИЕ, СВЯЗАННОЕ С РАБОТОЙ: КОНЦЕПЦИЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ

Аннотация. В статье проведён критический анализ подходов к исследованию положения человека в сфере труда. Показано, что сегодня в условиях усложнения социально-трудовых отношений традиционные индикаторы, фокусирующиеся на соответствии параметров рабочих мест установленным стандартам в области доходов и рамочных условий занятости, в недостаточной степени отражают многоплановые реалии этого положения и возникает запрос на переосмысление методологии его оценки. Выявлены сильные и слабые стороны подходов с позиций концепций качества занятости и субъективного благополучия, сделан вывод о необходимости интегративного подхода, учитывающего как объективные параметры занятости, так и их соответствие индивидуальным предпочтениям и потребностям работников. Рассмотрены теоретические модели, разработанные в русле интегративного подхода, такие как модель «требования — ресурсы», модель «витаминов», а также подход с точки зрения возможностей, открытых для индивида в сфере занятости, опирающийся на концепцию функциональных возможностей А. Сена. На основе обобщения этих моделей обоснована целесообразность оценки положения человека в сфере труда с опорой на концепцию благополучия, связанного с работой. Показано, что эта концепция вбирает в себя как объективные параметры качества трудовой жизни и инструментальной полезности занятости, так и самооценку работниками своей ситуации в сфере труда и позволяет оценить соответствие индивидуальных характеристик работников и требований рабочих мест. Акцентируется важность встраивания в методологический аппарат элементов концепции адаптивной рационализации, согласно которой обладатели объективно неблагоприятных рабочих мест могут воспринимать свою занятость как приемлемую, что искажает реальную картину их благополучия. Предлагается методология построения профилей благополучия, связанного с работой, основанная на поаспектном сопоставлении его объективных и субъективных микроуровневых индикаторов. Показано, что её применение позволит получить достаточно полное представление о положении трудящегося населения в отечественной экономике, определить уязвимые группы работников, и обосновать приоритетные направления государственной политики и инициатив работодателей, направленных на продвижение комплексного человеко-ориентированного подхода в сфере труда.

Ключевые слова: благополучие, связанное с работой, качество занятости, субъективное благополучие, удовлетворённость работой, интегративный подход, адаптивная рационализация, индикаторы благополучия.

JEL: J21, J28, J31, J33, J63, J81

УДК: 331.1, 331.5, 331.91, 331.45

DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_4_7_19

© И.В. Соболева, Е.А. Черных, 2025

© ФГБУН Институт экономики РАН «Вопросы теоретической экономики», 2025

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Соболева И.В., Черных Е.А. Благополучие, связанное с работой: концепция и методологические подходы к измерению // Вопросы теоретической экономики. 2025. №4. С. 7–19. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_4_7_19.

FOR CITATION: Soboleva I., Chernykh E. Work-Related Well-Being: a Concept and Methodological Approaches to Measurement // Voprosy teoreticheskoy ekonomiki. 2025. No. 4. Pp. 7–19. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_4_7_19.

Введение

Глубинные трансформации современного рынка труда постепенно расширяют вариативность условий и форм занятости [Садовая, 2022; WEF, 2025]. Индивидуализация потребностей и предпочтений работников сопровождается появлением новых возможностей для их удовлетворения, открывающихся в связи с цифровизацией и ростом гибкости трудовых отношений [Kalleberg, Marsden, 2015; De Stefano, 2016]. Обратной стороной этого процесса является усиление неустойчивости положения трудящихся, сложность соблюдения трудовых прав и гарантий с опорой на выработанные в условиях доминирования стандартной занятости правила и механизмы, снижение социально-экономической защищённости обширных категорий работников, занятых на условиях нестандартных контрактов [Kalleberg, 2011; *Rethinking employment...*, 2013; Eichhorst, Kalleberg, 2023; *Неустойчивая занятость...*, 2018; Тощенко, 2020; Ланин, 2021]. Усложнение структуры рынка труда как со стороны соискателей спроса на рабочие места (и старые, и новые), так и в части их предложения обостряет проблему достижения оптимального соответствия требований рабочего места и индивидуальных характеристик, склонностей и предпочтений работника [Соболева, 2023; Соболева, 2024].

В новых условиях традиционные индикаторы качества занятости, фокусирующиеся на соответствии установленным стандартам в области доходов и рамочных условий занятости, в недостаточной степени отражают многоплановые реалии положения человека в сфере труда. Возникает запрос на переосмысление методологии оценки этого положения с опорой на комплексный человеко-ориентированный подход в направлении учёта возможно более широкого круга разноплановых обстоятельств.

Такой запрос идёт не только от исследовательского сообщества, но и от бизнеса, который начинает осознавать, что создание благоприятных для работника условий занятости приносит экономическую отдачу, поскольку способствует более эффективному использованию рабочего времени, повышению качества работы, улучшению межличностных отношений в коллективе, уменьшению числа и лучшему разрешению конфликтов, росту лояльности по отношению к работодателю и инновациям [Ford, Cerasoli, Higgin, Decesare, 2011; McCarthy, Trougakos, Cheng, 2016]. Gallup в своём отчёте отмечает, что высокий уровень благополучия работников напрямую коррелирует с повышенной продуктивностью, снижением времени отсутствия на работе в связи с болезнью и уменьшением текучести кадров¹.

Потребность в переосмыслении подходов к анализу положения человека в сфере труда в современных реалиях, связанных с усложнением социально-трудовых отношений, расширением спектра рисков и выгод, сопряжённых с продуктивной занятостью, способствовала развитию междисциплинарного дискурса, направленного на исследование социальной стороны качества занятости. Опираясь на концепцию субъективного благополучия, концепцию функциональных возможностей А. Сена, модель «требования-ресурсы» и ряд других теоретико-методологических подходов, исследователи предлагают различные алгоритмы её оценки. Обобщение этих исследований, обоснование на этой основе преимуществ концепции благополучия, связанного с работой, и предложение адаптированного к российским условиям методологического инструментария для его измерения является целью данной статьи.

¹ Employee Wellbeing Is Key for Workplace Productivity. Gallup. URL: <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx> (access date: 15.07.2025).

Подходы к исследованию положения человека в сфере труда

Концепция качества занятости. В современной экономической науке наиболее проработанным подходом к исследованию положения человека в сфере труда является подход с позиций концепции качества занятости², постепенное становление которой отсчитывается от рубежа тысячелетий [Green, Mostafa, 2012; United Nations, 2015; Cazes, Hijzen, Saint-Martin, 2015; Vermeylen, 2005; Leschke, Watt, Finn, 2008; Burchel, Sehnbruch, Piasna, Agloni, 2014; UNICE, 2001; ILO, 2013]. По сравнению с пониманием классического мейнстрима, в соответствии с которым труд имеет для человека исключительно инструментальную полезность, состоящую в вознаграждении за тягость труда, такой подход представляет собой прорыв. Концепция качества занятости исходит из того, что при обеспечении определённых условий, суммируемых понятием «достойный труд», трудовая деятельность может доставлять человеку не только инструментальную, но и непосредственную полезность. Эти условия состоят в соблюдении определённых стандартов в отношении объективных характеристик рабочих мест и институциональной инфраструктуры рынка труда, таких как условия и содержание труда, стабильность занятости, продолжительность рабочего времени и т.д.

Новый толчок к формированию концепции был дан, когда ряд международных организаций, поддержанных правительствами развитых стран, стали призывать не просто к содействию полной занятости, а к созданию возможно большего числа хороших рабочих мест. При этом был выдвинут тезис о том, что оценка качества рабочего места исключительно на основе размера заработка является неполной и необходимо принимать во внимание более широкий спектр важных для работника характеристик [Green, 2021]. Была поставлена задача сопоставления уровня декларируемых стандартов в сфере занятости и их фактического соблюдения в разных странах для разработки мер, способствующих улучшению положения трудящихся. Наиболее известным институциональным воплощением концепции стало инициированное Международной организацией труда (МОТ) продвижение идеалов достойного труда [МОТ, 2008; Колосова, Баймурзина, 2021].

Ключевые особенности концепции сопряжены с ориентацией на удобство межстрановых сопоставлений. Прежде всего это сознательный отказ от учёта субъективных мнений и оценок работников и опора исключительно на объективные индикаторы, характеризующие параметры рабочих мест, состояние рынка труда и его институциональной инфраструктуры [Green, Mostafa, 2012; Burchell, Sehnbruch, Piasna, Agloni, 2014]. В защиту объективистского подхода, как правило, приводятся два аргумента. Во-первых, сторонники концепции справедливо указывают, что удовлетворённость работников зависит от множества факторов, не всегда связанных с объективными условиями занятости и меняющихся с течением времени. Во-вторых, на субъективные мнения и оценки влияют особенности национальной культуры, специфика предпочтений и притязаний, сформированных в той или иной стране, что затрудняет межстрановые сопоставления [Green, 2021].

Другой важной особенностью является доминирование макроэкономического подхода. Концепция качества занятости фокусируется на индикаторах развития социально-трудовой сферы в целом, таких как уровень безработицы, доля неформальной занятости, регламент увольнений и т.д. Она также принимает во внимание общий социальный контекст (развитость механизмов социальной поддержки, доступность образования и медицинских услуг и т.д.), но в минимальной степени и только в обобщённом виде учитывает специфику потребностей и предпочтений отдельных работников.

² В англоязычных источниках используются также синонимичные термины: качество работы (*quality of work/job*), качество трудовой жизни (*quality of working life*), качество трудовой/рабочей среды (*quality of working environment*). Анализ их разграничения выходит за рамки данной статьи.

Тем не менее важно подчеркнуть, что в своём классическом варианте концепция качества занятости оценивает ситуацию в сфере труда с позиций трудящихся и потребностей человеческого развития. Хотя сторонники концепции и указывают, что создание благоприятных для работника условий занятости и гармонизация трудовых отношений может способствовать росту экономической отдачи в результате повышения лояльности по отношению к фирме, вовлечённости в трудовой процесс и снижению стимулов к оппортунистическому поведению, улучшение положения работников декларируется как главная цель вне зависимости от его связи с экономическим результатом. Тем не менее в отечественных источниках доминирует расширительная трактовка качества занятости, рассматривающая его прежде всего с позиций эффективности использования труда в производственных процессах.

Любопытно отметить, что в отличие от своих западных коллег российские исследователи часто отдают предпочтение термину «качество трудовой жизни», который, казалось бы, должен смещать фокус на интересы работника. По сравнению с термином «качество занятости» он встречается в работах российских авторов примерно в два раза чаще и трактуется практически как синоним качества занятости. При этом вне зависимости от того, какой из терминов предпочитает тот или иной автор, последующий анализ, как правило, проводится с опорой на макроэкономические индикаторы, набор которых может быть весьма эклектичен и характеризует скорее состояние и использование трудового потенциала экономики, чем положение работника. В число таких индикаторов авторы включают производительность труда [Жолудева, Мельниченко, 2018; Андреева, Полкова, 2014], коэффициент износа основных фондов и валовое накопление основного капитала [Жолудева, Мельниченко, 2018; Зонова, 2010; Андреева, Полкова, 2014], структуру экономически активного и неактивного населения, мобильность кадров и демографическую ситуацию в стране [Бреев, 2005], уровень безработицы [Фокин, 2013; Жолудева, Мельниченко, 2018; Зонова, 2010; Андреева, Полкова, 2014].

На сегодняшний день концепция качества занятости находится на стадии становления. При безусловном признании многоплановости её содержания, ведутся дискуссии в отношении характеризующих её ключевых аспектов и принципов их отбора. Однако важно подчеркнуть, что и в исследовательском сообществе, и на уровне международных институтов сформировался консенсус в отношении того, что качество занятости — это макроэкономическая категория, характеризующая объективную сторону трудовой деятельности и социально-экономического положения работников.

Концепция субъективного благополучия. Альтернативный методологический подход к исследованию положения человека в сфере труда, получивший развитие на стыке социальных наук, базируется на концепции субъективного благополучия. Интегральное понятие «благополучие» имеет объективную и субъективную стороны, которые равноправны и относительно независимы друг от друга [Gough, McGregor, 2007]. Тем не менее именно субъективное благополучие стало одной из наиболее широко применяемых концептуальных рамок для исследования различных сторон человеческой жизни, в том числе и далеко не в последнюю очередь, отражающей человеко-ориентированный подход к изучению сферы труда.

Как правило, исследователи выделяют три измерения субъективного благополучия: когнитивное — удовлетворённость жизнью в целом и её различными сторонами [Diener, Lucas, Scollon, 2004]; гедонистическое — эмоциональный фон, на котором протекает жизнь, соотношение положительных и отрицательных эмоций, оптимистических и пессимистических ожиданий [Diener, Lucas, 2000; Veenhoven, 2008]; эвдемоническое — ощущение значимости и осмысленности жизни и её сторон [Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999; Deci, Ryan, 2008; Ryff, 1989; Waterman, 1993]. Эвдемонический аспект субъективного благополучия делает акцент на цели и смысле жизни и различных видов деятельности, ценностях и качестве отношений в социуме [Waterman, 1993] и перекликается с концепциями социального капитала П. Бурдье и преодоления отчуждения К. Маркса.

Одной из ключевых подсистем субъективного благополучия выступает благополучие на работе. Подход к его исследованию, как правило, с небольшими вариациями выстраивается по той же трёхкомпонентной схеме, что и в общем случае. В его структуре выделяют когнитивную оценку условий занятости (удовлетворённость работой), эмоции, испытываемые на работе, и уровень вовлечённости в трудовую деятельность [Weziak-Bialowolska, Bialowolski, Sacco, VanderWeele, McNeely, 2020; Lawrie, Tuckey, Dollard, 2018; Siqueira, Padovam, 2008]. Ряд авторов подчёркивает, что благополучие следует оценивать как через позитивные (удовлетворённость работой, чувства удовольствия, энтузиазма и комфорта), так и через негативные (профессиональное выгорание, стресс, тревога, раздражение) проявления [Paschoal, Torres, Porto, 2010]. В исследовании [Ferreira et al., 2007] выделяются два подхода к интерпретации благополучия на работе: гедонистический с акцентом на аффективную составляющую и эвдемонический, ориентированный на когнитивные и ценностные аспекты, включая достижения и смысл труда.

В отличие от концепции качества занятости, оценивающей благополучие трудящегося населения в целом и его различных групп с точки зрения соответствия стандартам достойной занятости, альтернативная концепция фокусируется на микроуровне, ориентируясь на индивидуальные оценки собственного положения в сфере труда.

Приверженцы объективистского подхода справедливо указывают на ограниченную достоверность субъективных оценок, поскольку на них влияют факторы, непосредственно не связанные с реалиями трудовой жизни. Во-первых, эмпирически подтверждено, что на такие оценки, и прежде всего на индикаторы удовлетворённости, сильно влияют особенности личности как таковые [Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto, 2002; Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999; Steel, Schmidt, Shultz, 2008], а одна и та же работа может совершенно по-разному оцениваться разными людьми [Green, 2021]. При этом часть работников может получать удовольствие от процесса труда, несмотря на напряжённые требования и факторы стресса [Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007].

Во-вторых, важную роль играет конкретная жизненная ситуация, в которой находится работник, в том числе наличие доходов, не связанных с продуктивной занятостью, обязанностей по уходу за детьми или другими членами семьи, проблем со здоровьем [Brand, Fleming, Wyat, 2015; Hamling, Jarden, Schofield, 2015].

В-третьих, необходимо учитывать возможность так называемой адаптивной рационализации — феномена, при котором работники, находясь по факту в неблагоприятных условиях, могут субъективно выражать удовлетворённость своей ситуацией в сфере труда в силу сниженных ожиданий, отсутствия альтернатив или длительного опыта социальной уязвимости [Sen, 1992, Sen, 1999]. Есть свидетельства, что работники, занятые на «плохих» рабочих местах, отнюдь не всегда демонстрируют низкий уровень удовлетворённости работой [Findlay, Kalleberg, Warhurst, 2013; Cooke, Donaghey, Zeytinoglu, 2013; Brown, Charlwood, Spencer, 2012]. Таким образом, субъективные оценки могут занижать реальный уровень благополучия и маскировать феномен бедности работающих, дискриминацию или сегрегацию.

В то же время, если взглянуть на приведённые аргументы сторонников концепции качества занятости с другой стороны, становится очевидным, что их подход, в соответствии с которым положение человека в сфере труда оценивается исключительно на основе объективных характеристик, также имеет дефекты, поскольку игнорирует важные составляющие благополучия. Это нашло отражение в ряде теоретических моделей, исследующих взаимосвязь различных аспектов благополучия в сфере труда.

Интегративные подходы к благополучию работника. Наиболее известной моделью, обосновывающей важность как объективных параметров рабочего места, так и субъективных характеристик работника, является модель «требования-ресурсы». Первоначально она была разработана психологами в прикладных целях как теоретическая основа политики корпоративного менеджмента по предотвращению «профессионального выгорания»

и повышению вовлечённости в работу. Сердцевиной этой модели стал вывод о том, что благополучие работника зависит не просто от условий труда, объёма и сложности выполняемых обязанностей, качества рабочей среды и т.д., но и от соответствия требований рабочего места и имеющихся у работника ресурсов — природных способностей и склонностей, личностных характеристик, объёма и качества накопленного человеческого капитала [Chung-Yan, 2010; Meyerdinger, 2015; Galanakis, Tsitouri, 2022; Nunes, Proença, Carozzo-Todaro, 2024].

Важность достижения возможно более полного соответствия характеристик работы и работника обосновывается также стремительно набирающей популярность моделью «витаминов», предложенной британским исследователем П. Уорром. Последняя использует метафору, согласно которой определённые характеристики рабочей среды действуют как «витамины», влияя на психическое здоровье работников. Часть «витаминов» (например, безопасные условия труда, гарантии сохранения рабочего места) дают положительный эффект вне зависимости от масштабов их потребления, в то время как другие (например, разнообразие выполняемых обязанностей) в случае избытка могут оказывать отрицательное воздействие [Warr, 2009; Warr, 2013; Borkowska, Czerw, 2022]. В этом случае оптимальная дозировка «витаминов» зависит от индивидуальных особенностей работника. Уорр делает вывод о важности для благополучия работников достижения возможно большего соответствия между их психологическими характеристиками и особенностями работы.

Важный вклад в развитие интегративного подхода к исследованию благополучия работника был внесён А. Сеном, предложившим рассматривать его с точки зрения возможностей, открытых перед человеком, с учётом не только его психологических особенностей, профессионально-квалификационных характеристик, склонностей и предпочтений, но и более широкого социально-экономического контекста. Сен справедливо указывает, что в каждом конкретном случае благополучие работника зависит как от характеристик его занятости, так и от обстоятельств, непосредственно с работой не связанных. Работники, занятые в аналогичных условиях (в терминологии Сена обладающие одинаковым набором ресурсов, связанных с работой), конвертируют эти ресурсы в разный уровень благополучия в зависимости от имеющихся в их распоряжении «конверсионных факторов». К числу последних относятся характеристики самого человека, его индивидуальная жизненная ситуация (наличие или отсутствие независимого от работы дохода, иждивенцев или обязанностей по уходу за родными), а также сложившиеся в обществе нормы, инфраструктура и общие условия жизни [Sen, 1999]. Концепция функциональных возможностей позволяет выявить социальные и институциональные механизмы неравенства на рынке труда.

Во многом именно контекст как индивидуальный, так и более широкий (развитость социальной инфраструктуры, доступность образования и медицинских услуг, система социальных трансфертов и т.д.) определяет относительную важность для конкретного человека тех или иных характеристик рабочего места. Это находит отражение в субъективных мнениях работников, формирующих самооценку благополучия. При том, что такая самооценка может быть завышена в силу адаптивной рационализации, о которой шла речь выше, она тем не менее формирует важную составляющую благополучия работника.

Обобщение теоретических подходов подводит к выводу, что оценка положения человека в сфере труда должна охватывать не только объективные характеристики рабочих мест, но и субъективные аспекты восприятия работниками тяжести затрат и ценности монетарных и немонетарных выгод, сопряжённых с занятостью. Такую позицию разделяют многие исследователи [Belardi, Knox, Wright, 2020; Findlay, Kalleberg, Warhurst, 2013; Taylor, 2017]. Представляется, что при оценке положения человека в сфере труда целесообразно опираться на интегративную концепцию благополучия, связанную с его с работой.

В отличие от разрабатываемого преимущественно психологами подхода в контексте субъективного благополучия, концепция благополучия, связанного с работой, охватывает

не только ситуацию на рабочем месте (благополучие на работе), но и инструментальную полезность занятости, выходящую за пределы трудовой жизни. Кроме того, она вбирает в себя как объективные параметры качества занятости, так и самооценку работниками своей ситуации в сфере труда. Важно, что последний компонент, не раскрывая индивидуальных факторов благополучия, непосредственно не связанных с работой — конверсионных факторов в терминологии Сена, тем не менее косвенно учитывает их вклад в установление соответствия характеристик рабочего места и индивидуальных особенностей, потребностей и предпочтений работника. Таким образом, в исходном пункте концепции благополучия, связанного с работой, находится индивидуальная ситуация в сфере труда в единстве её объективной и субъективной сторон, оценить которую возможно только с помощью исследований, ориентируемых на микроуровень

Подходы к измерению благополучия, связанного с работой

Поскольку дискурс о подходах к оценке положения человека в сфере труда далёк от завершения, единого «золотого стандарта» в этой области на сегодняшний день нет. Наиболее проработанный инструментарий сформировался в рамках объективистского подхода. Международными организациями был предпринят ряд проектов, направленных на измерение качества занятости не только с опорой на макроэкономическую статистику, но и на основе масштабных опросов работающего населения разных стран для сбора информации о характеристиках рабочих мест [Leschke, Watt, Finn, 2008; Cazes, Hijzen, Saint-Martin, 2015; Green, Mostafa, 2012]. К числу ключевых отслеживаемых аспектов относятся заработок, условия труда, гарантии занятости, рабочее время и внутренние характеристики работы, набор которых может варьироваться, как и перечень конкретных индикаторов, характеризующих каждый аспект.

Распространение в исследовательской среде подхода Сена, предложившего рассматривать положение человека в сфере труда с точки зрения открытых для него возможностей, способствовало включению в методологический инструментарий оценки качества занятости таких аспектов, как профессиональное развитие на рабочем месте, перспективы карьеры, предоставляемые работодателем возможности обучения. Показательно в этом смысле исследование Стефенса [Stephens, 2023; Stephens, 2025], проведённое в объективистской парадигме на основе данных британского национального опроса «Understanding Society». Подчёркивая важность оценки не только status quo, но и возможностей, открытых для работников в будущем, Стефенс включает в число ключевых характеристик рассчитанные на основе прогнозов трансформации рынка профессий долгосрочные и среднесрочные перспективы будущего развития траектории занятости, а также участие в государственных и частных программах пенсионных накоплений. Следует отметить, что при обосновании выбранного круга аспектов и индикаторов Стефенс использует не только доводы теоретического характера, но и такой аргумент, как особенности и преимущества доступных ему баз данных.

Попытка получить комплексную картину благополучия работников, сопоставив его объективную и субъективную стороны, была предпринята в рамках недавнего пилотного проекта ОЭСР, интегрирующего ряд собственных разработок и достижения нескольких международных исследовательских проектов. Целью исследования, проведённого в четырёх японских компаниях, было измерение нематериальной стороны их деятельности через те эффекты, которые работа оказывает на жизнь и благополучие человека [OECD, 2024].

Концептуально исследование базировалось на нескольких методологических инструментах ОЭСР [Cazes, Hijzen, Saint-Martin, 2015; OECD, 2013; OECD, 2017] и состояло из блоков, охватывающих: 1) объективные характеристики рабочего места (заработок, тип контракта, рабочее время, график работы), 2) субъективное восприятие ситуации на работе по таким параметрам, как автономия, интенсивность труда, поддержка со стороны

менеджеров и коллег, возможности для развития, физические и эмоциональные нагрузки и т.д. и 3) оценку уровня субъективного благополучия в целом (удовлетворённость жизнью и её аспектами, ощущение осмысленности жизни и т.д.). Поскольку в состав каждого из блоков входят разные индикаторы, исследуется взаимосвязь всего комплекса объективных характеристик работы, с одной стороны, и интегральных оценок самочувствия на работе и общего социального самочувствия — с другой.

Нам представляется более продуктивным подход, когда каждый аспект благополучия, связанного с работой, оценивается через единство его объективной стороны, характеризующей те или иные параметры рабочего места и субъективной стороны, отражаемой через удовлетворённость этими же параметрами³. Именно поаспектные индикаторы удовлетворённости позволяют комплексно оценить степень соответствия индивидуальных особенностей работников и занимаемых ими рабочих мест, которое вносит важнейший вклад в благополучие. Кроме того, удовлетворённость обладает самостоятельной ценностью как таковая. В то же время разрыв объективных и субъективных индикаторов по тем или иным аспектам благополучия, связанного с работой, позволяет выявить зоны адаптивной рационализации, искусственно завышающей уровень удовлетворённости, маскируя тем самым истинные масштабы проблем на рынке труда, которые требуют коррекции мерами социальной политики и политики занятости.

Для исследования благополучия, связанного с работой, в отечественной экономике наиболее подходящими представляются две базы микроданных: Комплексное наблюдение условий жизни населения Росстата (КОУЖ)⁴ и Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ)⁵. Каждая из них имеет свои достоинства и недостатки и позволяет в разной степени раскрыть объективную и субъективную сторону ключевых аспектов, характеризовать благополучие, связанное с работой, в том числе его важнейшую часть, которую составляют аспекты, сигнализирующие об открытых для работников перспективах — профессиональное соответствие, горизонты карьеры, доступность обучения и переподготовки (табл. 1).

Достоинствами базы РМЭЗ является наличие подробной информации о доходах от занятости и комплексной характеристике важнейшего пограничного аспекта благополучия, связанного с работой, — баланса работы и жизни. Её главный недостаток — смещение выборки в сторону менее благополучных, обладающих сниженной конкурентоспособностью на рынке труда групп населения [Kozyreva, Kosolapov, Popkin, 2013]. В сравнении с другими представительными обследованиями, в том числе обследованиями Росстата, уровень дохода, потребления и занятости в РМЭЗ систематически ниже, а доля людей, живущих за чертой бедности, выше [Guriev⁶*, Vakulenko, 2015]. Главными достоинствами КОУЖ являются большой размер выборки, позволяющий ей сохранять репрезентативность в региональном разрезе, и обширный набор индикаторов по большинству немонетарных аспектов. Ни та, ни другая база данных не позволяет комплексно отследить все ключевые аспекты благополучия, связанного с работой, в единстве их объективной и субъективной

³ Измерение субъективного благополучия через индикатор удовлетворённости связано как с доступностью данных, так и с принятой исследовательской традицией. В ряде публикаций обосновано, что удовлетворённость работой выступает хорошим предиктором субъективного благополучия [Соболева, 2020; Черных, 2022; Черных, 2025].

⁴ Комплексное наблюдение условий жизни населения. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 12.07.2025).

⁵ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: URL: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).

⁶ Гуриев С.М. включён Минюстом РФ в список иностранных агентов.

Таблица 1

Индикаторы благополучия, связанного с работой, доступные в КОУЖ и РМЭЗ

Аспект	Доступность индикаторов			
	Объективные (фактологические)		Субъективные (удовлетворённость)	
	КОУЖ	РМЭЗ	КОУЖ	РМЭЗ
Доход от занятости	Нет*	Есть	Есть	Есть
Защищённость занятости	Блок индикаторов	Блок индикаторов**	Есть	Нет
Условия труда	Блок индикаторов	Блок индикаторов	Есть	Есть
Профессиональное соответствие и самореализация	Есть	Нет	Есть	Есть
Профессиональное развитие и карьера	Есть	Блок индикаторов	Нет*	Есть
Баланс работы и жизни	Нет*	Блок индикаторов	Нет*	Блок индикаторов

* присутствуют косвенные индикаторы; ** присутствуют также оценочные индикаторы.

Источник: составлено авторами по материалам анкет КОУЖ и РМЭЗ.

стороны. Так, КОУЖ, хотя и отслеживает удовлетворённость заработком, не содержит объективной информации о доходе от занятости, а РМЭЗ только косвенно позволяет оценить соответствие работы и профессионально-квалификационных характеристик работника. Однако сопоставление этих баз позволяет получить довольно полную картину относительно благополучных и уязвимых зон профиля благополучия, связанного с работой, в российской экономике.

Заключение

Исследование позволило выявить уязвимые стороны наиболее распространённых теоретических подходов к оценке положения человека в сфере труда. Опирающаяся на традиционный набор объективных индикаторов концепция качества занятости даёт неполную картину, так как игнорирует многообразие жизненных ситуаций и индивидуальных особенностей работников. Подход с позиций субъективного благополучия может существенно искажать реальность под воздействием феномена адаптивной рационализации, когда обладатели объективно неблагоприятных рабочих мест в силу своей невысокой конкурентоспособности и заниженных притязаний демонстрируют неоправданно высокий уровень удовлетворённости, маскируя тем самым истинные масштабы неблагополучия.

Сопоставление теоретических моделей подводит к выводу о том, что при оценке положения человека в сфере труда целесообразно опираться на интегративную концепцию благополучия, связанного с работой, которая рассматривает положение человека в сфере труда в единстве его объективной и субъективной стороны и вбирает в себя как ситуацию на рабочем месте, так и инструментальную полезность занятости, выходящую за пределы трудовой жизни.

Предлагаемый подход, основанный на поаспектном сопоставлении объективных и субъективных индикаторов благополучия, связанного с работой, позволяет получить достаточно полное представление о положении трудящегося населения, определить

актуальные зоны риска и уязвимые группы работников, нуждающихся в специальной поддержке, и обозначить приоритетные направления государственной политики и инициатив работодателей, направленных на продвижение комплексного человеко-ориентированного подхода к развитию сферы труда.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Андреева Е.Л., Полкова Т.В. (2014). Оценка качества трудовой жизни населения регионов России [Andreeva E.L., Polkova T.V. (2014). Assessment of the quality of working life of the population of Russian regions] // *Экономика региона*. № 3(35). С. 91–101. DOI: 10.17059/2013-3-7. EDN RBXOXV.
- Бреев Б.Д. (2005). О качестве занятости населения России [Breev B.D. (2005). On the quality of employment of the population of Russia] // *Общество и экономика*. № 7/8. С. 305–325. EDN OXGLRN.
- Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. (2018). Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации [Zholudeva V.V., Melnichenko N.F. (2018). Statistical assessment of the quality of working life of workers in the Russian Federation] // *Статистика и экономика*. Т. 15. № 4. С. 42–51. DOI: 10.21686/2500-3925-2018-4-42-51. EDN UYMXYG.
- Зонова О.В. (2010). Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки [Zonova O.V. (2010). Quality of Working Life: Definition and Assessment Criteria] // *Проблемы современной экономики*. № 3(35). С. 79–81. EDN NBLGLR.
- Колосова Р.П., Баймурзина Г.Р. (2021). Достойный труд в новых условиях: актуализация индикаторов качества занятости [Kolosova R.P., Baimurzina G.R. (2021). Decent work in the new conditions: updating the indicators of the quality of employment] // *Трансформация рынка труда и политика занятости населения*: Сб. м-лов IV Междунар. научно-практ. конф. «Костинские чтения», Москва, 11.02.2021. — М.: Академия труда и социальных отношений. С. 15–20. EDN FKNNPC.
- Лалин Н.И. (2021). Сложность становления новой России. Антропосоциокультурный подход [Lalin N.I. (2021). The Complexity of the Formation of a New Russia. An Anthroposociocultural Approach]. — М.: Весь Мир.
- MOT (2008). Измерение достойного труда на основе рекомендаций Трёхстороннего совещания экспертов по измерению достойного труда (Сентябрь 2008 г.) [MOT. (2008). Measuring Decent Work Based on the Recommendations of the Tripartite Meeting of Experts on Measuring Decent Work (September 2008)]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf (дата обращения: 12.07.2025).
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. (2018). [Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, assessment and vector of reduction (2018).] / Ред. В.Н. Бобков. — М.: КНОРУС. 342 с.
- Садовая Е.С. (2022). Рынок труда в цифровой экономике — перспективы регулирования [Sadovaya E.S. (2022). The Labor Market in the Digital Economy — Prospects for Regulation] // *Мировая экономика и международные отношения*. Т. 66. № 10. С. 102–111. DOI: 10.20542/0131-2227-2022-66-10-102-111.
- Соболева И.В. (2020). Экономическая конъюнктура и субъективные оценки качества занятости [Soboleva I.V. (2020). Economic situation and subjective assessments of the quality of employment] // *Бизнес. Образование. Право*. № 4 (53). С. 28–32. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.439.
- Соболева И.В. (2023). Вызовы социально-экономической безопасности в сфере труда и их особенности в современной России [Soboleva I.V. (2023). Challenges to socio-economic security in the sphere of labor and their features in modern Russia] // *Экономическая безопасность*. Т. 6. № 2. С. 509–528. DOI: 10.18334/ecsec.6.2.117846.
- Соболева И.В. (2024). Качество занятости и благополучие, связанное с работой: подходы к измерению [Soboleva I.V. (2024). Quality of employment and work-related well-being: approaches to measurement] // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. № 3. С. 7–25. DOI: 10.52180/2073-6487_2024_3_7_25. EDN ADMPER.
- Тощенко Ж.Т. (2020). Общество травмы: между эволюцией и революцией (опыт теоретического и эмпирического анализа) [Toshchenko Zh. T. (2020). Trauma society: between evolution and revolution (an experience of theoretical and empirical analysis)]. — М.: Весь Мир.
- Фокин В.Я. (2013). Влияние территориальной дифференциации качества и защищённости занятости населения на сжатие пространства сельских территорий Пермского края [Fokin V.Ya. (2013). The Impact of Territorial Differentiation of Quality and Security of Employment of the Population on the Compression of Rural Space in Perm Krai] // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. № 6(30). С. 153–166.
- Черных Е.А. (2022). Качество трудовой жизни и удовлетворённость занятостью на российском рынке труда [Chernykh E.A. (2022). Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labour Market] // *Уровень жизни населения регионов России*. Т. 18. № 2. С. 214–226. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.2.6. EDN PJNIBY.
- Черных Е.А. (2025). Библиометрический анализ факторов удовлетворённости работой [Chernykh E.A. (2025). Bibliometric analysis of job satisfaction factors] // *Социально-трудовые исследования*. Т. 59(2). С. 168–181. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-168-181.

- Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulou D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high // *Journal of Educational Psychology*. Vol. 99. Pp. 274–284.
- Belardi S., Knox A., Wright C.F. (2020). Too hot to handle? An analysis of chefs' job quality in Australian restaurants // *Journal of Industrial Relations*. Vol. 63. No. 1. Pp. 3–26. DOI:10.1177/0022185620940375.
- Borkowska A., Czerw A. (2022). The Vitamin Model of well-being at work - an application in research in an automotive company // *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. Vol. 35. No. 2. Pp. 187–198. DOI:10.13075/ijomeh.1896.01614.
- Brand S., Fleming L., Wyatt K. (2015). Tailoring healthy workplace interventions to local healthcare settings: a complexity theory-informed workplace of well-being framework // *The Scientific World Journal*: 340820. DOI: 10.1155/2015/340820.
- Brown A., Charlwood A., Spencer D.A. (2012). Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality // *Work Employment and Society*. Vol. 26. No. 6. Pp. 1007–1018.
- Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates // *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 38. Issue 2. Pp. 459–477. DOI: 10.1093/cje/bet067.
- Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing. Paris. No. 174. DOI: 10.1787/5jrp02kjl1mr-en.
- Chung-Yan G.A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being // *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 15. No. 3. Pp. 237–251. DOI: 10.1037/a0019823.
- Cooke G.B., Donaghey J., Zeytinoglu I.U. (2013). The nuanced nature of work quality: Evidence from rural Newfoundland and Ireland // *Human Relations*. Vol. 66. No. 4. Pp. 503–527.
- De Stefano V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: on-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy» // *Conditions of Work and Employment*. Series No. 71 / International Labour Organization, Geneva.
- Deci E.L., Ryan R.M. (2006). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction // *Journal of Happiness Studies*. Vol. 9. No. 1. Pp. 1–11. DOI: 10.1007/s10902-006-9018-1.
- Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress // *Psychological Bulletin*. Vol. 125. No. 2. Pp. 276–302. DOI: 10.1037/0033-2909.125.2.276.
- Diener E., Lucas R.E. (2000). Subjective emotional well-being. // *Handbook of emotions* / Ed. by M. Lewis, J.M. Haviland-Jones, L. Feldman Barrett. – New York: Guilford, Pp. 325–337.
- Diener E., Lucas R.E., Scollon Ch.N. (2004). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. // *Advances in Cell Aging and Gerontology*, Vol. 15. Pp. 187–219. DOI:10.1007/978-90-481-2354-4_4.
- Eichhorst W., Kalleberg A.L. (2023). Transformation of Modern Work, Rise of Atypical Employment, and Health. // *Handbook of Life Course Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences* / M. Wahrendorf, T. Chandola, A. Descatha (eds.). — Cham: Springer. DOI:10.1007/978-3-030-94023-2_20-1.
- Ferreira M.C., Pacheco S., Pinto N.M., Fernandes H.A., Silva A.P.C. (2007). O bem-estar no trabalho e a predição de exaustão emocional // XXXI ENANPAD.— Rio de Janeiro. Pp. 1–9.
- Findlay P., Kalleberg A.L., Warhurst C. (2013). The challenge of job quality // *Human Relations*. Vol. 66. No. 4. Pp. 441–451.
- Ford M., Cerasoli Ch., Higgins J., Decesare A. (2011). Relationships between psychological, and behavioral health and work performance: A review and meta-analysis // *Work Stress*. Vol. 25. No. 3. Pp. 185–204. DOI: 10.1080/02678373.2011.609035
- Galanakis M.D., Tsitouri E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review // *Frontiers in Psychology*. Vol. 13. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1022102.
- Gough I., McGregor J.A. (2007). *Wellbeing in developing countries* / I. Gough & J. A. McGregor, (eds.). — Cambridge University Press.
- Green F., Mostafa T. (2012). *Trends in job quality in Europe* / Publications Office of the European Union, Euro-found, Luxembourg. DOI: 10.2806/35164, ISBN 978-92-897-1071-8.
- Green F. (2021). *Decent Work and The Quality of Work and Employment* / GLO Discussion Paper Series 817. Global Labor Organization (GLO). Essen.
- Guriev S.M.⁷, Vakulenko E. (2015). Breaking Out Of Poverty Traps: Internal Migration And Interregional Convergence In Russia // *HSE Working papers* WP BRP 88/EC/2015. National Research University Higher School of Economics.
- Hamling K., Jarden A., Schofield G. (2015). Recipes for occupational wellbeing: an investigation of the associations with wellbeing in New Zealand workers // *NZJ Human Resource Management*. Vol. 15. No. 2. Pp. 151–73.

⁷ Гуриев С.М. включён Минюстом РФ в список иностранных агентов.

- ILO (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*: ILO manual: second version. International Labour Office. Geneva. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (access date: 25.07.2025).
- Kalleberg A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: the growth of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. — New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. (2015). Transformation of the employment relationship // *Emerging trends in the social and Behavioral sciences* / R. Scott, S. Kosslyn (eds.). — Hoboken: John Wiley and Sons.
- Kozyreva P., Kosolapov M., Popkin B. (2016). Data Resource Profile: The Russia Longitudinal Monitoring Survey—Higher School of Economics (RLMS-HSE) Phase II: Monitoring the Economic and Health Situation in Russia, 1994–2013 // *International Journal of Epidemiology*. Vol. 45. Issue 2. Pp. 395–401. DOI: 10.1093/ije/dyv357.
- Lawrie E., Tuckey M., Dollard M. (2018). Job design for mindful work: the boosting effect of psychosocial safety climate // *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 23. Pp. 483–495. DOI:10.1037/ocp0000102.
- Leschke J., Watt A., Finn M. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index* / European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. — Brussels.
- McCarthy J.M., Trougakos J.P., Cheng B.H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 101. No. 2. Pp. 279–291. DOI: 10.1037/apl0000044.
- Meyerding G.H. (2015). Job characteristics and job satisfaction: A test of Warr's Vitamin Model in German horticulture // *The Psychologist-Manager Journal*. Vol. 18. No. 2. Pp. 86–107. DOI: 10.1037/mgr0000029.
- Nunes P.M., Proença T., Carozzo-Todaro M.E. (2024). A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory // *Personnel Review*. Vol. 53. No. 2. Pp. 375–419. DOI: 10.1108/PR-11-2021-0812.
- OECD (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being* / OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264191655-en.
- OECD (2017). *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. — Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264278240-en.
- OECD (2024). An OECD survey of employee well-being: An instrument to measure employee well-being inside companies // *OECD Papers on Well-being and Inequalities*. No. 24. OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/74f48e24-en.
- Paschoal T., Torres C.V., Porto J.B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social // *Revista Administração Contemporânea*. Vol. 14. No. 6. Pp. 1054–1072. URL: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n6/v14n6a05.pdf>
- Rethinking employment regulation: after the standard contract of employment* (2013). / K.V.W. Stone, H. Arthurs (Eds). Russell Sage Foundation Press. New York.
- Ryff C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 57. No. 6. Pp. 1069–1081.
- Schimmack U., Radhakrishnan P., Oishi S., Dzokoto V. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 82. No. 4. Pp. 582–593. DOI: 10.1037/0022-3514.82.4.582.
- Sen A.K. (1999). *Development as Freedom*. — New York: Alfred A. Knopf.
- Sen A.K. (1992). *Inequality Reexamined*. — Oxford: Clarendon Press.
- Siqueira M.M.M., Padovam V.A.R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem estar psicológico e bem-estar no trabalho // *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Vol. 24. No. 2. Pp. 201–209. DOI: 10.1590/S0102-37722008000200010.
- Steel P., Schmidt J., Shultz J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being // *Psychological Bulletin*. Vol. 134. No. 1. Pp. 138–161. DOI: 10.1037/0033-2909.134.1.138.
- Stephens T.C. (2025). What has Happened to Job Quality in Britain? The Effect of Different Weighting Methods on Labour Market Inequalities and Changes Using a UK Quality of Work (QoW) Index, 2012–2021 // *Social Indicators Research*. Vol. 177. No. 2. Pp. 833–861. DOI: 10.1007/s11205-025-03542-9.
- Stephens T.C. (2023). The Quality of Work (QoW): Towards a Capability Theory // *Journal of Human Development and Capabilities*. Vol. 24. No. 3. Pp. 309–335. DOI: 10.1080/19452829.2023.2240738
- Taylor M. (2017). *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. — London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.
- UNICE (2001). UNICE position paper on the Commission Communication «Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality» // *Business Europe*. URL: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf> (access date: 25.07.2025).
- United Nations (2015). *Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework*. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. NY: Economic Commission for Europe. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (access date: 25.07.2025).
- Veenhoven R. (2008). *Freedom and happiness: comparison of 126 nations in 2006* / Paper presented at: Legatum Prosperity Workshop, June 21–22. London.
- Vermeylen G. (2005). Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey // *Working Paper № 4 UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work*, Geneva. May 11 to 13. Unece. URL: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (access date: 25.07.2025).

- Warr P. (2009). Environmental «vitamins», personal judgements, work values, and happiness // *The Oxford handbook of organizational well-being* /S. Cartwright, S.L. Cooper, editors. — New York, Oxford: Oxford University Press. Pp. 57–87.
- Warr P. (2013). Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. // *The Oxford handbook of happiness*/ I. Boniwell, S.A. David, A.C. Ayers, editors. — Oxford: Oxford University Press. Pp. 733–750.
- Waterman A.S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 64. No. 4. Pp. 678–91. DOI: 10.1037/0022-3514.64.4.678.
- WEF (2025). *The World Economic Forum Future of Jobs Report 2025* / Heis at the Forefront of Change January 2025. DOI: 10.13140/RG.2.2.24341.84965.
- Weziak-Bialowolska D., Bialowski P., Sacco P.L., VanderWeele T.J., McNeely E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study // *Frontiers in Public Health*. Vol. 8. DOI: 10.3389/fpubh.2020.00103. ISSN 2296-2565.

Соболева Ирина Викторовна

irasobol@gmail.com

Irina Soboleva

Doctor of Economics, Chief Researcher, Head of the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (Moscow)

irasobol@gmail.com

Черных Екатерина Алексеевна

chernykh.ekaterina108@gmail.com

Ekaterina Chernykh

PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Employment Policy and Social and Labor Relations at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (Moscow)

chernykh.ekaterina108@gmail.com

WORK-RELATED WELL-BEING: A CONCEPT AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO MEASUREMENT

Abstract. The article provides a critical analysis of approaches to investigating personal situation in the sphere of labor. It is shown that in the context of today when the employer-employee relations become increasingly more sophisticated and flexible traditional job quality indicators focusing mainly on compliance with established standards in the field of income and framework conditions of employment do not sufficiently reflect the multifaceted realities of the new labor market realities. Hence, there is a growing demand for rethinking the methodology of its assessment. The strong sides and weaknesses of approaches from the standpoint of the objectivistic quality of employment concept and the subjective well-being concept are identified, and a conclusion is made about the need for an integrative approach that takes into account both the objective parameters of employment and their compliance with individual preferences and needs of employees. Theoretical models developed in line with this approach are considered, such as the «Job Demands-Resources» model, the «Vitamins» model, as well as the approach from the point of view of the opportunities open to an individual in the sphere of employment, based on the concept of functional capabilities of A. Sen. Pushing off generalization of the models discussed, the expediency of assessing individual situation in the sphere of labor based on the concept of work-related well-being is substantiated. It is shown that this concept incorporates both the objective parameters of working life quality and the instrumental usefulness of employment, as well as self-assessment by employees of their situation in the sphere of labor. Moreover, it allows assessing the compliance of individual characteristics of employees and the job requirements. The importance of integrating into the methodological apparatus elements of the adaptive rationalization concept, according to which the holders of objectively unfavorable jobs may perceive their employment as acceptable, which distorts the real picture of their well-being is emphasized. Finally, we elaborate methodology for constructing work-related well-being profiles, which is based upon aspect-by-aspect comparison of its objective and subjective micro-level indicators. It is shown that the application of our methodology allows obtaining a comprehensive picture of the situation of the working population in the Russian economy, identifying vulnerable groups of workers, and substantiating priority areas for state intervention and employers' initiatives aimed at promoting an integrated human-oriented approach in the sphere of labor.

Keywords: *work-related well-being, quality of employment, subjective well-being, job satisfaction, integrative approach, adaptive rationalization, work-related well-being indicators.*

JEL: J21, J31, J81, J28, J63, J33.