

# ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ И РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.4

УДК 316.4 | ББК 60.56

© Баймурзина Г.Р., Кабашова Е.В.

## САМОРЕАЛИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ В РАЗЛИЧНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА



**ГУЗЕЛЬ РИМОВНА БАЙМУРЗИНА**

Институт социологии ФНИСЦ РАН

Москва, Российская Федерация

e-mail: [guzrim@mail.ru](mailto:guzrim@mail.ru)

ORCID: [0000-0002-1844-2689](https://orcid.org/0000-0002-1844-2689); ResearcherID: [G-4824-2017](https://orcid.org/G-4824-2017)



**ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА КАБАШОВА**

Институт социологии ФНИСЦ РАН

Москва, Российская Федерация

e-mail: [e\\_kabashova@bk.ru](mailto:e_kabashova@bk.ru)

ORCID: [0000-0002-0948-3518](https://orcid.org/0000-0002-0948-3518); ResearcherID: [G-2840-2018](https://orcid.org/G-2840-2018)

*В статье анализируются проблемы самореализации современных работников в зависимости от различных условий труда: работа по найму / не по найму; в формальном или неформальном секторе экономики; режим работы – полный или неполный рабочий день, гибкий график; наличие мер материального и нематериального стимулирования. Актуальность исследуемых вопросов обусловлена не только экономической необходимостью, но и важностью предотвращения рисков дегуманизации трудовой сферы, снижающих профессиональную удовлетворенность и мотивацию к труду. Эмпирическую основу анализа составили данные Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (2014–2022 гг.), а также социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие», проведенного в Республике Башкортостан (2020 год). На основе сочетания двух социологических переменных (профессиональная удовлетворенность, соответствие работы специальности) выделены и рассмотрены шесть групп работников с разной степенью самореализации. Показано, что ключевой проблемой является низкий уровень профессиональной удовлетворенности подавляющего большинства (70%) работающих по специальности и половины работающих не по специальности. Чем выше уровень образования работника, тем выше его неудовлетворенная потребность в использовании своих знаний и идей на работе. Выявлено противоречие, требующее дальнейших исследований:*

*несмотря на то, что чаще профессиональная удовлетворенность характерна для работающих не по специальности, представители этой группы в среднем реже испытывают гордость по отношению к своей работе и имеют менее благоприятные показатели удовлетворенности жизнью в целом. Дальнейшие исследования, на наш взгляд, должны быть нацелены на решение этого противоречия, усовершенствование методики анализа, включающей индикаторы наличия мотивации, установок или сознательных действий работника, направленных на профессиональный (карьерный) рост. Также требуют изучения гендерные, возрастные и поколенческие (связанные с жизненными этапами), территориальные и отраслевые аспекты профессиональной самореализации.*

*Самореализация, профессиональная самореализация, условия труда, работа по специальности, профессиональная удовлетворенность.*

### **Введение**

Человек, которому нравится его работа, более мотивирован работать продуктивно, чаще проявляет инициативу и креативность, стремится постоянно улучшать свои навыки и компетенции (Ngwenya, Aigbavboa, 2017; Pang, Lu, 2018, p. 39). И наоборот, негативное отношение к труду или низкая трудовая мотивация могут отрицательно влиять на качество работы и производительность труда, лояльность к работодателю и субъектность в целом (Токсанбаева, 2006, с. 227; От прекарной занятости..., 2022, с. 35). В связи с этим проблема повышения уровня профессиональной самореализации работников представляет собой важную научную и практическую задачу. Профессиональная самореализация рассматривается одновременно как процесс и результат достижения личной и профессиональной удовлетворенности посредством осознанного использования своих знаний, навыков и талантов в трудовой деятельности (Зуева, 2013).

Актуальность темы обусловлена целым рядом фактов и проблем. С практической точки зрения расширение возможностей самореализации работников тесно связано с повышением производительности труда, необходимость в которой провозглашена в национальных целях РФ до 2025 года<sup>1</sup>. В рамках концепции социальных резервов труда эта проблема является одной из центральных в социологии труда, поскольку

требует рассмотрения роли профессиональных знаний, мотивов, потребностей, установок, ценностных ориентаций, интересов в повышении производительности труда (Тощенко, 2003). Непосредственно с человеческой или гуманистической точки зрения труд должен быть производительным, приносить работнику удовлетворение и способствовать максимальному развитию и раскрытию трудового потенциала работника (Баймурзина и др., 2012, с. 25). Как отмечают психологи, самореализация человека, в том числе профессиональная или на работе, выступает одной из базовых потребностей и определяет его психологическое благополучие (Печеркина, Катькало, 2021).

Однако проблема заключается в том, что современная сфера труда и занятости находится на этапе качественной перестройки: меняются виды и формы занятости, профессиональная структура, институциональные рамки и даже ценности и мотивация к труду. А сама сфера социально-трудовых отношений характеризуется высокой динамичностью и гибкостью процессов. В этих условиях стремительно выросла доля нестабильной, неустойчивой и негарантированной занятости (От прекарной занятости..., 2022), которая отодвигает вопросы профессиональной самореализации на второй план. О рисках деперсонализации личности, потери гордости за свою профессию и работу в условиях нового капитализма,

<sup>1</sup> Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости»: утвержден Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 30 августа 2017 г. № 9. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_278556/?ysclid=119s0k12mv630248775](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_278556/?ysclid=119s0k12mv630248775) (дата обращения 30.06.2023).

характеризующегося перманентными и быстротекущими изменениями, писали Р. Сенетт (Sennett, 1998), Г. Стэндинг (Standing, 2011), А. Каллеберг (Kalleberg, 2018) и др. В России эти риски обосновываются в работах Ж.Т. Тощенко (Тощенко, 2018; Прекарная занятость..., 2021), В.Н. Бобкова (Бобков, 2019), З.Т. Голенковой, Ю.В. Голиусовой (Голенкова, Голиусова, 2016), А.В. Попова, Т.С. Соловьевой (Попов, Соловьева, 2021) и др.

Согласно данным Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование (Росстат), в среднем за 2016–2020 гг. каждый третий выпускник (32,9%) не работал по специальности. Недостаток или отсутствие подходящей работы в качестве причины, осложняющей трудоустройство, отметили 38% выпускников образовательных организаций в 2021 году. В целом уровень трудоустройства выпускников также устойчиво снижался с 94,4 до 79% в период 2016–2020 гг.<sup>2</sup> Эти факты актуализируют проблемы взаимосвязи профессионального образования и профессиональной самореализации. К примеру, в научных дискуссиях поднимаются вопросы о правомерности использования понятия «работа по специальности», предлагается лексический конструкт «работа, связанная с полученным образованием» (Петрова, Харченко, 2015). Возможно, в таком контексте стоит рассуждать не о профессиональной самореализации, а о самореализации на работе. Эта идея привела нас к мысли о необходимости отдельного анализа самореализации лиц, работающих по специальности и не по специальности. Однако данные вопросы, безусловно, требуют более глубокого теоретического рассмотрения и выходят за рамки нашего исследования. В представленной работе показаны результаты эмпирического исследования, цель которого обозначена как выявление различий в уровне профессиональной самореализации работников в зависимости от условий труда (работа по найму / не по найму;

в формальном или неформальном секторе экономики; режим работы – полный или неполный рабочий день, гибкий график; наличие мер материального и нематериального стимулирования работников).

### **Методологические основы исследования**

Среди трудов современных исследователей о феномене самореализации личности в социологическом дискурсе особое место занимают работы К.Г. Герасимовой и И.В. Солодниковой, в которых эта проблема встраивается в социологическое аналитическое поле. К.Г. Герасимова отмечает, что «теоретический и эмпирический багаж социологии в отношении феномена самореализации более скромный на фоне психологической науки» (Герасимова, 2015, с. 78). И.В. Солодникова разработала комплексную социологическую концепцию самореализации личности преимущественно основываясь на методологии психологических дисциплин (Солодникова, 2007). Положение о том, что «профессиональная [трудовая] деятельность человека является одним из существенных необходимых условий развертывания процесса самореализации личности» (Зуева, 2013) признается как психологами, так и социологами.

Несмотря на то, что в социально-экономических исследованиях труда и занятости редко акцентируется внимание на самом феномене профессиональной самореализации, необходимо признать, что многие его аспекты раскрываются во взаимосвязи с вопросами отношения к труду (мотивация, ценность труда, удовлетворенность и др.), профессионального образования (Горшков, 2023) и профессиональных траекторий (Константиновский, Попова, 2022), развития и реализации трудового потенциала, качества трудовой жизни и рабочих мест и многих других.

Например, в ставшем классикой и образцом социологического исследования на-

<sup>2</sup> Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование (ВТН-2021) // Росстат. 2021. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_trudoustr\\_2021/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html) (дата обращения 30.06.2023).

учном труде «Человек и его работа» (под рук. В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова) выявлено три наиболее существенных мотива трудовой деятельности: 1) ориентация на содержание трудовой деятельности (отношение к труду как к жизненной необходимости/потребности); 2) ориентация на заработную плату (отношение к труду как средству удовлетворения других (материальных и духовных) потребностей, лежащих за пределами трудовой деятельности); 3) ориентация на возможности продвижения по работе (повышение квалификации) как производное от ориентации на повышение заработка и содержание труда. При этом оптимальной (для роста производительности труда)<sup>3</sup> является такая структура представленного мотивационного ядра, в которой на первый план выдвигаются мотивы, связанные с содержательной стороной труда, то есть ориентации на содержание труда и возможности продвижения по работе (Здравомыслов, Ядов, 2003, с. 210). Далее авторами приводятся факторы, нарушающие оптимальную структуру мотивов труда, среди которых наиболее значимы проблемы организации труда и материального стимулирования. Очевидно, что методологические разработки и выводы, полученные в ходе данного исследования, представляют научную значимость и сегодня. Вместе с тем фундаментальные изменения социально-экономических условий жизни требуют соответствующей актуализации знаний.

Большое значение для анализа и оценки уровня профессиональной самореализации имеют исследования удовлетворенности работой и различными аспектами трудовой жизни. Это направление является одним из центральных и хорошо разработанных в социологии и экономике труда. Вместе с тем при анализе необходимо учитывать целый ряд важных нюансов, поскольку удовлетворенность трудом – «слишком общая характеристика, которую чрезвычайно трудно правильно интерпретировать»: с изменением форм

организации труда, ценностных установок в обществе будут меняться и критерии оценки удовлетворенности работой (Здравомыслов, Ядов, 2003, с. 6). На восприятие работы влияет комплекс объективных и субъективных факторов (обусловленных особенностями личности и ее социально-демографическими характеристиками); «работники, удовлетворенные многими аспектами своей работы, такими как справедливая оплата или хорошие условия труда, не обязательно чувствуют себя профессионально удовлетворенными» (Карпенко, Новикова, 2022); «удовлетворенный работник не всегда стремится к более активному поведению, и более того, утрачивает заинтересованность в результатах труда» (цит. А.М. Мейерович по: Токсанбаева, 2006, с. 227), поэтому важным элементом концептуальной модели самореализации выступают установки на самореализацию (Герасимова, 2015, с. 79).

Ценные результаты получены в рамках изучения проблем реализации трудового потенциала занятого населения в Вологодской области. Например, Е.А. Чекмарева и А.И. Россошанский показали, что в противоположность описанной выше оптимальной модели самореализации на работе (по В.А. Ядову и А.Г. Здравомыслову) в современной сфере труда творческие способности работников (изобретательность, умение решать неизвестные ранее задачи) относятся к одним из самых невостребованных/нереализованных социальных резервов (Чекмарева, Россошанский, 2017). Г.В. Леонидова и А.Л. Ивановская на основе многолетних наблюдений занятого населения в Вологодской области подтвердили влияние качественных характеристик как самой личности, так и условий трудовой жизни на результаты реализации трудового потенциала (Леонидова, Ивановская, 2023, с. 78–80).

В основу методологического подхода, использованного нами, положены определение и критерии профессиональной самореализации О.О. Богатыревой, Т.Д. Марцинской, рассматривающих профессиональ-

<sup>3</sup> Авторы поясняют, что эта структура мотивационного ядра оптимальна для современных условий и уровня материально-технической базы производства социалистического общества. На наш взгляд, она сохраняет свою актуальность и сегодня.

ную самореализацию как «сознательный, целенаправленный процесс раскрытия собственного потенциала и опредмечивания сущностных сил личности в ее профессиональной деятельности». Критерием успешности профессиональной самореализации и востребованности в избранной профессии может служить карьерный рост, в той или иной степени позволяющий утверждать как наличие компетентности человека, так и его удовлетворенности результатом своей профессиональной деятельности» (Богатырева, Марцинковская, 2009). Специалисты также отмечают важность выделения такого критерия, который бы отражал «в первую очередь не только и не столько общественное признание достижений конкретного человека, а его субъективную удовлетворенность результатами этого процесса» (Солодникова, 2007).

Зарубежные исследования самореализации человека в широком контексте также преимущественно относятся к области психологических наук (см. например, Krems et al., 2017). Во взаимосвязи с трудовой деятельностью повышение профессиональной удовлетворенности работников часто рассматривается как механизм управления персоналом в организации в целях формирования приверженности сотрудников (Meyer, Allen, 1997; Ilić-Koderman, 2021), их удержания (Sorn et al., 2023), повышения производительности труда и сокращения издержек, связанных с наймом и увольнением (Ngwenya, Aigbavboa, 2017). Общая идея в этих исследованиях заключается в том, что расширение возможностей самореализации на работе повышает профессиональную удовлетворенность и лояльность к организации, более четко она представлена у К. Пэнга и Ч-Ж. Лу (Pang, Lu, 2018, p. 39). При этом отмечается дефицит социологических и экономических научных работ, посвящен-

ных самой проблеме профессиональной самореализации, в частности во взаимосвязи с имеющейся профессиональной подготовкой.

### **Описание методики исследования**

Информационную базу исследования составили результаты Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (далее – КОУЖ) 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 гг. и социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие» (далее – КЗЧР), проведенного в Республике Башкортостан в 2020 году<sup>4</sup>. Данные по Республике Башкортостан (РБ) используются в качестве дополнительного источника, для проверки результатов КОУЖ на региональном уровне. По уровню социально-экономического развития республика относится к группе развитых регионов с опорой на добывающую промышленность<sup>5</sup>. Большинство социально-экономических и демографических процессов в целом имеют аналогичные общероссийским тенденции. К специфическим особенностям региона необходимо отнести более высокие показатели доли сельского населения (в Российской Федерации (РФ) – 25,2%, в Республике Башкортостан – 37,1% в 2021 году), доли занятых в сельском хозяйстве (в РБ – 6,8%, РФ – 6,3%) и промышленности (в РБ – 17,0%, РФ – 15,7), доли работников со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов и рабочих (в РБ – 54,3%, РФ – 45,3%). Возрастная структура населения в республике в целом аналогична среднероссийской, соотношение мужчин и женщин одинаково. Уровень занятости населения по данным за 2021 год составил в РБ – 56,2%, в РФ – 59,4%; уровень безработицы – 4,3% и 4,8% соответственно.

Методика эмпирического исследования построена и анализируется с учетом отме-

<sup>4</sup> Социологическое исследование «Качество занятости и человеческое развитие» проведено в Республике Башкортостан в октябре – декабре 2020 года Башкирским филиалом Федерального научно-исследовательского центра РАН в рамках реализации гранта РФФИ № 20-011-00934 «Развитие человеческого потенциала в условиях прекаризации социально-трудовой сферы». Основная выборка воспроизводит структуру взрослого населения от 18 лет и старше по типу поселения, полу, возрасту, образованию и социально-трудовому статусу (занятое, незанятое население). Объем выборки составил 1566 респондентов.

<sup>5</sup> Российские регионы: экономический кризис и проблемы модернизации (2011) / под ред. Л.М. Григорьева, Н.В. Зубаревич, Г.Р. Хасаева. Москва: ТЕИС. С. 340.

**Таблица 1. Шкала оценки уровня самореализации работающих в зависимости от соответствия работы полученной специальности и степени профессиональной удовлетворенности**

Основная работа по полученной специальности (СП)			Степень профессиональной удовлетворенности			Уровень самореализации работающих
да (СП)	по близкой (СП)	нет (НеСП)	вполне удовлетворен	не вполне удовлетворен	совсем не удовлетворен	
+	+		+			Высокий
+	+			+		Средний
+	+				+	Низкий
		+	+			Высокий
		+		+		Средний
		+			+	Низкий

Источник: составлено авторами.

ченных выше концептуальных положений. Для оценки уровня профессиональной самореализации работающих использованы социологические индикаторы: 1) соответствие основной работы полученной специальности (согласно выданному диплому, свидетельству об образовании); 2) степень профессиональной удовлетворенности, понимаемой как возможность применять свои идеи на работе, расти профессионально (табл. 1).

Объект исследования ограничен работающими лицами, имеющими профессиональное образование, поэтому из выборки исключены лица, не имеющие профессионального образования (среднее общее и ниже), а также не закончившие вуз (не имеющие соответствующего диплома). Также исключены из анализа респонденты, затруднившиеся: 1) указать, соответствует ли их основная работа полученной специальности; 2) оценить степень профессиональной удовлетворенности.

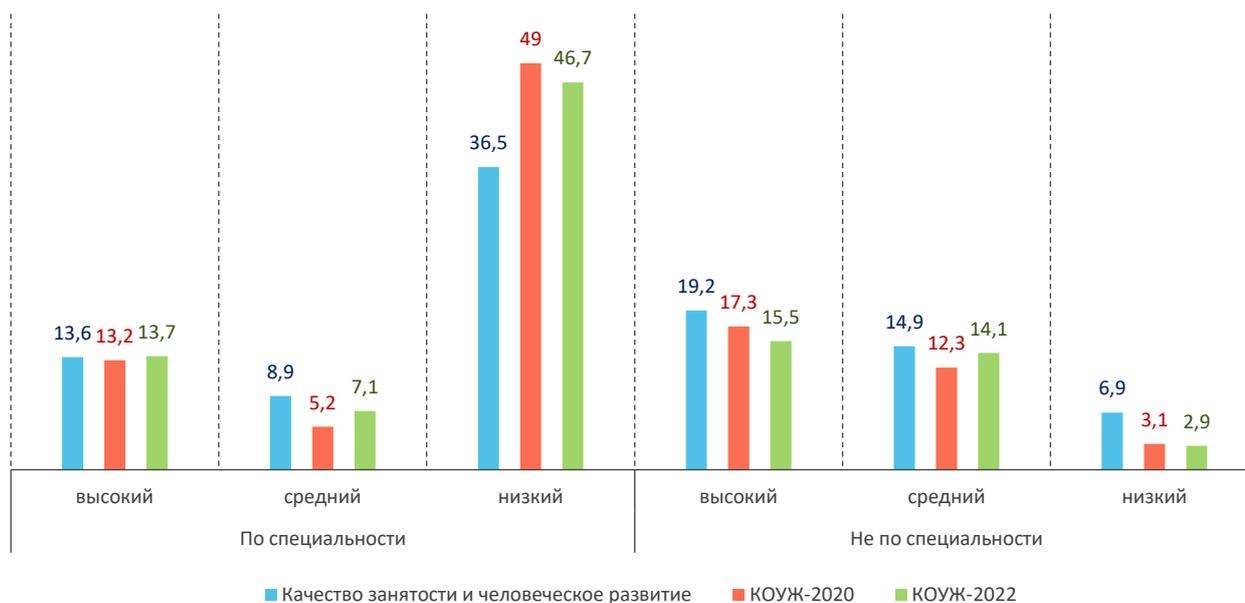
Для сравнения и сопоставления результатов двух обследований шкалы оценки и варианты ответов социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие» были приведены в соразмерность со шкалами оценки и ответами КОУЖ. Необходимо отметить, что методики идентификации работников, занятых в неформальном секторе экономики, в обследованиях различаются. Если в КОУЖ она более детальная и многоступенчатая, то в социологическом исследовании КЗЧР в не-

формальный сектор включены работники, с которыми оформлен гражданско-правовой договор на выполнение услуг (работ), договор с частным агентством занятости и работающие по устной договоренности.

### Результаты исследования

Итоги распределения респондентов из Республики Башкортостан на шесть групп, отражающих сочетания показателей соответствия основной работы полученной специальности (1) и степени профессиональной удовлетворенности (2), показаны на рис. 1.

Наиболее представительной оказалась группа работающих по специальности с низким уровнем профессиональной удовлетворенности от 36,5% (КЗЧР-2020) до 46,7% (КОУЖ-2022). Доля профессионалов с высоким уровнем самореализации, по данным всех трех обследований, составляла около 13–14%. Эта группа по своему составу даже меньше группы тех, кто работает не по специальности, но доволен своей профессиональной деятельностью – от 15,5% (КОУЖ-2020) до 19,2% (КЗЧР-2020). Такое распределение свидетельствует, что проблема профессиональной самореализации, особенно среди тех, кто работает по полученной в образовательном учреждении специальности, действительно существует и требует более глубокого изучения и практических решений. Среди работающих по специальности более 70% имеют низкий уровень удовлет-



**Рис. 1. Распределение респондентов по уровням самореализации в зависимости от соответствия работы специальности, %**

Составлено по: базы данных КОУЖ за 2020, 2022 гг.; база данных КЗЧР, 2020 г.

воренности. Однако значит ли это, что у них, соответственно, более низкий уровень профессиональной самореализации? Забегая вперед, ответим, что однозначно утверждать это нельзя, поскольку работающие не по специальности испытывают менее приятные чувства при оценке своей профессии, должности и содержания работы.

### **Образование и профессиональная самореализация**

Уровень образования работника хотя и не относится к характеристикам условий труда, но является одним из исходных факторов, влияющих на восприятие и оценку себя, окружающего мира и уровня профессиональной самореализации в том числе.

В ходе анализа данных КОУЖ за 2014–2022 гг. выявлено, что в целом структура работающих по показателю соответствия специальности довольно стабильная (+/-3%), но различается по секторам экономики. В формальном секторе соотношение работающих в соответствии с полученной (или близкой) специальностью и работающих не по специальности можно выразить как 70:30, а в неформальном секторе – примерно 50:50.

Отмечается небольшое увеличение доли работающих по близкой специальности, которое, на наш взгляд, обусловлено изменением структуры экономики и профессий. На региональном уровне Республики Башкортостан амплитуда изменений в показателях более чувствительна, вероятно, из-за меньшего числа наблюдений. Но в целом, соотношения и тенденции очень похожи (табл. 2).

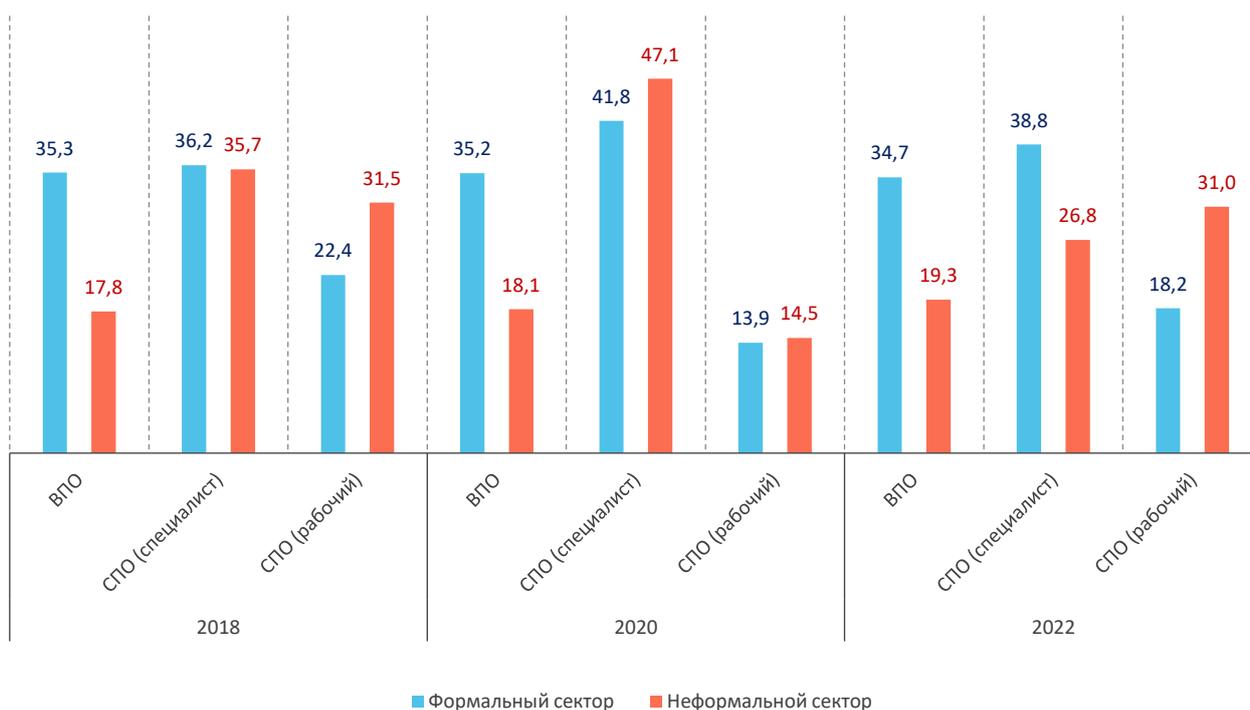
Полученное образование лучше капитализируется в формальном секторе. При этом результаты КОУЖ дают повод полагать, что это явление имеет тенденцию к росту. Доля работающих по специальности (в т. ч. по близкой) в формальном секторе за период 2014–2022 гг. увеличилась с 68 до 72% как в целом по России, так и в Республике Башкортостан.

Более высокие показатели работающих не по специальности в неформальном секторе связаны с тем, что уровень образования этих работников в среднем ниже, чем у работников в формальном секторе. В 2022 году в РФ примерно 25,5% (в РБ – 22,9%) занятых в неформальном секторе не имели профессионального образования, что примерно в два раза ниже аналогичного показателя в формальном секторе.

**Таблица 2. Распределение занятых, имеющих профессиональное образование, по секторам экономики и соответствию работы полученной специальности, %**

Территориально-административный уровень	Сектор экономики	Соответствие работы полученной специальности	Год				
			2014	2016	2018	2020	2022
Российская Федерация	Формальный	по полученной	49,8	49,9	50,1	50,2	52,9
		по близкой	18,0	18,8	18,2	20,5	19,5
		не по специальности	32,2	31,3	31,8	29,3	27,6
	Неформальный	по полученной	31,5	32,6	32,2	33,3	32,8
		по близкой	14,9	15,5	15,2	17,9	18,8
		не по специальности	53,6	52,0	52,6	48,9	48,3
Республика Башкортостан	Формальный	по полученной	52,9	55,8	52,8	53,2	49,6
		по близкой	15,0	12,9	16,9	19,7	22,5
		не по специальности	32,0	31,3	30,3	27,1	28,0
	Неформальный	по полученной	36,7	34,6	34,8	31,2	28,9
		по близкой	15,9	12,1	10,1	15,0	19,1
		не по специальности	47,3	53,3	55,1	53,8	52,0

Примечание: без учета лиц, не имеющих профессионального образования. Различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
 Рассчитано по: базы данных КОУЖ за 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 гг.



**Рис. 2. Структура работников по уровню профессионального образования**

**в Республике Башкортостан, % от числа опрошенных, имеющих профессиональное образование**

Условные обозначения: ВПО – высшее профессиональное образование; СПО (специалист) – среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов; СПО (рабочий) – среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих. Различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .

Рассчитано по: базы данных КОУЖ за 2018, 2020, 2022 гг.

В РБ среди имеющих профессиональное образование доля занятых с высшим его уровнем составляет около 35% в формальном секторе экономики и 18–19% – в неформальном.

Доли занятых, имеющих рабочие профессии, – 18% в формальном секторе и 31% – в неформальном (рис. 2). Резкие изменения в данных 2020 года, скорее всего,

отражают влияние пандемического кризиса, когда сокращению в первую очередь подверглись наиболее уязвимые группы работников с начальным профессиональным образованием. Неформальный сектор, безусловно, больше подвержен различным шокам и менее застрахован от них.

Более существенные различия в отношении профессиональной удовлетворенности фиксируются между работниками, получившими рабочие специальности, и остальными – специалистами со средним и высшим профессиональным образованием. Среди работающих по специальности с высоким уровнем профессиональной удовлетворенности доли лиц с ВПО и специалистов с СПО находятся в диапазоне от 15 до 25%, доля рабочих с СПО – между 10 и 18%, то есть величина разрыва в среднем составляет 1,2–1,5 раза (табл. 3).

Между специалистами со средним и высшим профессиональным образованием различия небольшие (по РФ – не более 1,5%; по РБ – в среднем 3,4%). Но отмечается некоторая особенность РБ: среди работающих по специальности специалисты со средним профессиональным образованием чувствуют себя даже лучше, чем работники с высшим образованием. Более высокие уровни профессиональной самореализации среди специалистов со средним профессиональным образованием в республике отражают специфику структуры рабочих мест, обусловленную промышленной специализацией региона.

Вопрос о том, имеются ли у работника навыки для выполнения более сложной работы, чем у него есть сейчас, выявляет факт недоиспользования трудового потенциала (субъективно). Однако, как показали данные КОУЖ-2022, различия в ответах по секторам не значимы:

Таблица 3. Уровни самореализации работников в зависимости от уровня образования, %

Источник данных	Уровень образования	Уровень самореализации работающих по специальности				Уровень самореализации работающих не по специальности			
		высокий	средний	низкий	всего	высокий	средний	низкий	всего
Российская Федерация									
КОУЖ- 2018	ВПО	20,1	6,8	<b>73,1</b>	100,0	<b>55,3</b>	35,5	9,3	100,0
	СПО (спец.)	19,2	8,9	<b>71,9</b>	100,0	<b>51,1</b>	38,8	10,1	100,0
	СПО (раб.)	13,5	7,6	<b>78,9</b>	100,0	<b>49,2</b>	39,7	11,1	100,0
КОУЖ- 2020	ВПО	22,3	7,6	<b>70,1</b>	100,0	<b>61,4</b>	31,9	6,6	100,0
	СПО (спец.)	21,9	9,7	<b>68,4</b>	100,0	<b>54,0</b>	37,9	8,1	100,0
	СПО (раб.)	14,2	7,7	<b>78,2</b>	100,0	<b>52,2</b>	38,2	9,5	100,0
КОУЖ- 2022	ВПО	22,8	5,2	<b>72,0</b>	100,0	<b>66,2</b>	28,3	5,5	100,0
	СПО (спец.)	21,4	7,8	<b>70,8</b>	100,0	<b>59,7</b>	33,5	6,8	100,0
	СПО (раб.)	16,5	6,9	<b>76,5</b>	100,0	<b>58,2</b>	34,0	7,8	100,0
Республика Башкортостан									
КОУЖ- 2018	ВПО	15,6	7,8	<b>76,5</b>	100,0	<b>57,0</b>	38,3	4,7	100,0
	СПО (спец.)	17,4	10,4	<b>72,2</b>	100,0	<b>46,1</b>	45,5	8,4	100,0
	СПО (раб.)	10,5	5,3	<b>84,2</b>	100,0	42,2	<b>45,9</b>	11,9	100,0
КОУЖ- 2020	ВПО	16,7	4,9	<b>78,4</b>	100,0	<b>57,3</b>	37,1	5,6	100,0
	СПО (спец.)	22,7	11,2	<b>66,1</b>	100,0	<b>49,1</b>	38,2	12,7	100,0
	СПО (раб.)	18,3	5,2	<b>76,5</b>	100,0	<b>59,7</b>	37,1	3,2	100,0
КОУЖ- 2022	ВПО	20,9	7,1	<b>72,0</b>	100,0	<b>54,3</b>	39,1	6,5	100,0
	СПО (спец.)	23,2	15,4	<b>61,4</b>	100,0	<b>51,5</b>	41,1	7,4	100,0
	СПО (раб.)	13,0	8,7	<b>78,3</b>	100,0	<b>46,2</b>	38,7	15,1	100,0

Примечание: курсивом выделены наибольшие значения по группам работающих по специальности и не по специальности. Различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
 Рассчитано по: базы данных КОУЖ за 2018, 2020, 2022 гг.

наличие навыков или квалификации для выполнения более сложной работы в РБ отметили 49,9% работающих в формальном секторе и 47,5% – в неформальном секторе экономики (в РФ – 52,8 и 49,1% соответственно). Различия проявились в группировке занятых по уровню образования: чем выше уровень образования, тем большая часть опрошенных заявляла о недоиспользовании своего человеческого капитала. Так, в целом по российской выборке в 2022 году 61,2% респондентов с высшим профессиональным образованием считали, что имеют навыки для выполнения более сложной работы, среди специалистов со средним профессиональным образованием таковых 53,4%, среди рабочих с СПО – 45,4%, по региональной выборке эти показатели аналогичны (+/-1%).

### Условия труда и профессиональная самореализация

В рамках анализа дифференциации уровней самореализации работников в разрезе секторов экономики больших различий не

выявлено. Вместе с тем на общероссийском уровне в структуре работающих по специальности в неформальном секторе экономики доля лиц с высоким уровнем самореализации устойчиво выше во все анализируемые годы (2018, 2020 и 2022). На уровне Республики Башкортостан, по данным КОУЖ-2022, этот показатель также заметно увеличился относительно формального сектора. Такое распределение может быть связано с ростом привлекательности более гибких условий труда в неформальном секторе, тогда как остальные аспекты работы оцениваются примерно одинаково. Эта мысль, на наш взгляд, находит косвенное подтверждение в более высоком уровне самореализации работающих не по найму (табл. 4).

Из табл. 5 четко видно, что уровень профессиональной самореализации выше среди независимых работников, т. е. предпринимателей, самозанятых и фрилансеров. Так, независимые работники в среднем в 1,5–2 раза чаще, чем наемные, оценивают свою профессиональную удовлетворенность как высокую. По данным КОУЖ за 2022 год среди

Таблица 4. Уровни самореализации работников в зависимости от сектора экономики, %

Источник данных	Сектор экономики	Уровень самореализации работающих по специальности				Уровень самореализации работающих не по специальности			
		высокий	средний	низкий	всего	высокий	средний	низкий	всего
Российская Федерация									
КОУЖ-2018	Формальный	18,1	7,4	<b>74,5</b>	100,0	<b>52,5</b>	38,3	9,3	100,0
	Неформальный	21,8	8,9	<b>69,4</b>	100,0	<b>50,6</b>	37,1	12,4	100,0
КОУЖ-2020	Формальный	20,3	8,0	<b>71,7</b>	100,0	<b>55,9</b>	36,5	7,6	100,0
	Неформальный	24,1	9,8	<b>66,1</b>	100,0	<b>56,6</b>	34,7	8,7	100,0
КОУЖ-2022	Формальный	20,5	5,9	<b>73,6</b>	100,0	<b>60,9</b>	32,6	6,4	100,0
	Неформальный	26,2	9,2	<b>64,6</b>	100,0	<b>62,7</b>	30,1	7,2	100,0
Республика Башкортостан									
КОУЖ-2018	Формальный	14,8	8,7	<b>76,5</b>	100,0	<b>46,2</b>	45,5	8,3	100,0
	Неформальный	16,1	5,1	<b>78,8</b>	100,0	<b>50,3</b>	40,7	9,0	100,0
КОУЖ-2020	Формальный	19,8	6,9	<b>73,3</b>	100,0	<b>55,1</b>	36,9	8,1	100,0
	Неформальный	18,4	12,3	<b>69,3</b>	100,0	<b>48,8</b>	39,4	11,8	100,0
КОУЖ-2022	Формальный	18,7	10,7	<b>70,6</b>	100,0	<b>47,8</b>	42,0	10,2	100,0
	Неформальный	27,6	10,6	<b>61,8</b>	100,0	<b>55,8</b>	35,7	8,5	100,0
КЗЧР-2020	Формальный	22,7	14,1	<b>63,2</b>	100,0	<b>43,0</b>	37,4	19,6	100,0
	Неформальный	16,7	21,4	<b>61,9</b>	100,0	<b>49,2</b>	34,9	15,9	100,0

Различия по данным КОУЖ и КЗЧР значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
 Рассчитано по: базы данных КОУЖ за 2018, 2020, 2022 гг. и КЗЧР за 2020 г.

Таблица 5. Уровни самореализации работников в зависимости от статуса занятости, %

Источник данных	Статус занятости	Уровень самореализации работающих по специальности				Уровень самореализации работающих не по специальности			
		высокий	средний	низкий	всего	высокий	средний	низкий	всего
Российская Федерация									
КОУЖ-2018	По найму	18,0	7,6	<b>74,4</b>	100,0	<b>50,1</b>	39,5	10,4	100,0
	Не по найму	31,0	7,3	<b>61,7</b>	100,0	<b>70,2</b>	23,2	6,6	100,0
КОУЖ-2020	По найму	20,0	8,4	<b>71,6</b>	100,0	<b>53,7</b>	37,9	8,4	100,0
	Не по найму	37,1	6,6	<b>56,3</b>	100,0	<b>75,8</b>	20,1	4,1	100,0
КОУЖ-2022	По найму	20,6	6,3	<b>73,1</b>	100,0	<b>59,3</b>	33,7	7,0	100,0
	Не по найму	35,2	7,1	<b>57,7</b>	100,0	<b>79,8</b>	16,5	3,7	100,0
Республика Башкортостан									
КОУЖ-2018	По найму	14,0	8,5	<b>77,4</b>	100,0	44,7	<b>46,0</b>	9,3	100,0
	Не по найму	36,1	0,0	<b>63,9</b>	100,0	<b>72,7</b>	25,0	2,3	100,0
КОУЖ-2020	По найму	19,0	7,4	<b>73,5</b>	100,0	<b>50,8</b>	39,5	9,7	100,0
	Не по найму	30,6	13,9	<b>55,6</b>	100,0	<b>73,5</b>	20,6	5,9	100,0
КОУЖ-2022	По найму	18,8	11,0	<b>70,2</b>	100,0	<b>45,6</b>	43,4	10,9	100,0
	Не по найму	43,9	4,9	<b>51,2</b>	100,0	<b>79,6</b>	18,5	1,9	100,0
КЗЧР-2020	По найму	23,5	15,4	<b>61,2</b>	100,0	<b>44,3</b>	37,4	18,3	100,0
	Не по найму	-	-	-	-	-	-	-	-

Примечание: в анкете КЗЧР-2020 не было показателя, позволяющего строго определить статус занятого не по найму. Различия по приведенным данным КОУЖ и КЗЧР значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
 Рассчитано по: базы данных КОУЖ за 2018, 2020, 2022 гг. и КЗЧР за 2020 г.

работающих по специальности доля таких работников в целом по России составляла 35,2%, а наемных – 20,6%; в Башкортостане – 43,9 против 18,8%. Среди работающих не по специальности эти соотношения находились на более высоком уровне: доля удовлетворенных профессиональной деятельностью независимых работников за годы исследований не была ниже 70%, а доля наемных работников фиксировалась в диапазоне 44,7–50,8% в РБ и 50,1–59,3% в РФ.

Ценность гибких условий труда проявляется и в более высокой профессиональной удовлетворенности у лиц, имеющих возможность варьировать режим работы. Причем значимость указанного фактора нарастает (в целом по стране быстрее, чем в РБ). Это верно независимо от того, работает ли человек в соответствии с полученной специальностью или нет. Заметим, что в РБ в период COVID-19 наименее удовлетворенные самореализацией на работе имели гибкий или неполный режим работы, который, ско-

рее всего, в большей степени соответствовал неформальной занятости. В России в целом «ковидный» 2020 год также отличался высокой долей неудовлетворенных профессиональной самореализацией среди занятых на условиях неполного рабочего дня (ставки), но только в группе работавших по специальности.

Интересно, что данные по России в целом свидетельствуют: если человек работает по специальности неполный рабочий день, то это отрицательно сказывается на его профессиональной удовлетворенности; в Башкортостане это верно, если человек работает не по специальности неполный рабочий день (табл. 6). Объяснить такую ситуацию мы пока не можем. Вместе с тем режим неполной занятости мы склонны считать одним из факторов профессиональной самореализации, который нужно рассматривать в контексте добровольности выбора режима работы, влияния гендерных ролей и других жизненных обстоятельств.

Таблица 6. Уровни самореализации работников в зависимости от режима работы, %

Источник данных	Режим работы	Уровень самореализации работающих по специальности				Уровень самореализации работающих не по специальности			
		высокий	средний	низкий	всего	высокий	средний	низкий	всего
Российская Федерация									
КОУЖ- 2018	Полный	14,6	8,8	76,6	100,0	45,5	45,5	9,1	100,0
	Неполный	12,5	0,0	87,5	100,0	43,5	47,8	8,7	100,0
	Гибкий	16,1	3,2	80,6	100,0	52,9	35,3	11,8	100,0
КОУЖ- 2020	Полный	18,9	7,4	73,7	100,0	50,2	39,5	10,3	100,0
	Неполный	5,6	5,6	88,9	100,0	78,9	15,8	5,3	100,0
	Гибкий	26,9	11,5	61,5	100,0	53,7	39,0	7,3	100,0
КОУЖ- 2022	Полный	18,2	10,9	70,9	100,0	47,3	43,8	8,9	100,0
	Неполный	23,1	7,7	69,2	100,0	32,0	40,0	28,0	100,0
	Гибкий	33,3	10,0	56,7	100,0	71,4	17,9	10,7	100,0
Республика Башкортостан									
КОУЖ- 2018	Полный	18,0	7,5	74,5	100,0	51,7	39,0	9,3	100,0
	Неполный	16,8	7,2	76,1	100,0	39,3	37,4	23,3	100,0
	Гибкий	22,1	9,3	68,6	100,0	49,4	37,4	13,1	100,0
КОУЖ- 2020	Полный	20,1	8,2	71,7	100,0	55,5	36,8	7,7	100,0
	Неполный	21,7	11,6	66,8	100,0	41,8	43,0	15,2	100,0
	Гибкий	22,7	9,1	68,1	100,0	57,3	34,0	8,7	100,0
КОУЖ- 2022	Полный	20,6	6,2	73,2	100,0	60,8	32,8	6,4	100,0
	Неполный	24,0	8,1	67,9	100,0	51,3	37,2	11,5	100,0
	Гибкий	26,0	9,4	64,6	100,0	63,3	28,5	8,2	100,0

Примечания к характеристике режимов работы: полный рабочий день, смена или неделя; неполный рабочий день (смена или неделя); гибкий режим работы (гибкий, скользящий рабочий день, возможность частичного выполнения обязанностей на дому и т. п.). Различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
 Рассчитано по: базы данных КОУЖ за 2018, 2020, 2022 гг.

### Трудовые ценности, предпочтения и профессиональная удовлетворенность

Данные социологического исследования, проведенного в Республике Башкортостан (2020), показали, что в системе мотивационного ядра современных работников выделяются три наиболее важные потребности: высокая заработная плата (75,1% опрошенных отметили этот критерий), интерес к работе (45%), благоприятный психологический климат в коллективе (35,1%). Они сохраняют свою ценность и иерархию независимо от уровня образования и сектора экономики, в которой занят работник (т. е. статистически значимых различий в иерархии этих характеристик по уровню образования и сектору экономики не выявлено; табл. 7).

Карьерные возможности и перспективы в системе предпочтений работников в

целом по выборке находятся на шестом месте, а возможность профессиональной самореализации (возможно, из-за абстрактности формулировки) для большинства опрошенных не относится к важным критериям выбора работы. Заметим, что статистически значимые различия в оценке важности возможностей профессиональной самореализации проявились в разрезе экономических секторов: в формальном секторе эта характеристика работы все же ценится выше, чем в неформальном. Несмотря на отрицательные показатели статистической значимости различий по уровню образования (возможно, это обусловлено недостаточным числом наблюдений), на наш взгляд, это верно и для обладателей высшего образования.

На первый взгляд, описанные выше результаты убеждают нас в том, что уровень профессиональной удовлетворенности

Таблица 7. Возможности профессиональной самореализации в системе предпочтений работников по уровню образования и сектору экономики, % от числа опрошенных

Варианты ответов на вопрос «Если Вы решите поменять место работы, то какие из следующих критериев будут для Вас более важными?»	Всего	ВПО	СПО (спец.)	СПО (раб.)	Формальный сектор	Неформальный сектор
Высокая заработная плата	<b>75,1</b>	78,2	73,5	73,0	75,3	74,1
<i>Интересная работа, по душе</i>	<b>45,0</b>	46,5	45,4	36,5	44,1	50,3
Благоприятный психологический климат в коллективе	<b>35,1</b>	42,9	33,3	30,2	35,8	30,8
Стабильность, уверенность в завтрашнем дне	<b>26,5</b>	21,8	33,3	21,4	26,7	24,5
Удобный график работы	<b>25,2</b>	22,4	24,7	27,0	24,0	30,8
<i>Карьерные возможности и перспективы</i>	<b>21,6</b>	24,5	17,0	23,8	21,6	21,0
Безопасность на рабочем месте (отсутствие или низкий уровень травматичности, вредности и др.)	<b>12,7</b>	7,3	15,1	18,3	12,9	11,9
Комфортные бытовые и социально-психологические условия труда (шум, свет, температура, физические и психоэмоциональные нагрузки)	<b>9,8</b>	6,6	11,7	14,3	9,4	12,6
<i>Возможность профессиональной самореализации</i>	<b>7,5</b>	10,0	5,6	5,6	8,4	3,5

Примечание. Респонденты выбрали три наиболее важных критерия. Различия по уровню образования значимы (по критерию Краскала – Уоллиса для независимых выборок  $p < 0,05$ ) для таких характеристик работы, как «благоприятный психологический климат в коллективе», «безопасность на рабочем месте», «комфортные бытовые и социально-психологические условия труда», «стабильность, уверенность в завтрашнем дне». Различия по секторам экономики по многим характеристикам работы статистически не значимы, кроме возможностей профессиональной самореализации, уровень значимости которых по критерию У Манна – Уитни для независимых выборок составила 0,042. Рассчитано по: данные КЗЧР, 2020 год.

выше у работающих не по специальности. Однако мы бы хотели обратить внимание читателей на противоречия, выявленные в ответах на вопросы о том, какие чувства респонденты испытывают по отношению к различным аспектам своей работы. Так, согласно результатам КЗЧР, оказалось, что у работающих не по специальности, даже при высоком уровне удовлетворенности на работе, чувства гордости за свою профессию, должность, заработную плату, место работы и само содержание труда не так важны, как у работающих в соответствии с полученным образованием (то же верно и при сравнении в данном разрезе работников со средним и низким уровнем профессиональной удовлетворенности). Работающие не по специальности дали в среднем меньшие оценки и по показателям общей удовлетворенности жизнью (оценивалась степень согласия с утверждениями «почти во всем моя жизнь соответствует моему идеалу», «условия моей жизни превосходные», «я удовлетворен своей жизнью», «пока я достигал в главном всего, чего хотел в жизни») по сравнению с теми, кто работал в соответствии с полученным образованием (табл. 8).

Следовательно, несмотря на приведенные в табл. 3–7 данные, однозначно утверждать, что работающие не по специальности имеют более высокий уровень профессиональной самореализации, нельзя. Возможно, косвенные и дополнительные вопросы позволяют получить более точные результаты, а прямые вопросы КОУЖ вынуждают респондентов приукрашивать свои оценки в соответствии с идеей, высказанной Ж. Фридманом и процитированной А.Г. Здравомысловым и В.А. Ядовым: «...кто выражает неудовлетворенность своей работой, слышит за «неудачника». Многие из тех, кто испытывает недовольство работой, бояться признаться в этом даже наедине с собой, а уж тем более – публично, – именно вследствие давления общественного мнения» (Здравомыслов, Ядов, 2003, с. 9). В этом случае уровень профессиональной удовлетворенности у работающих не по специальности в действительности может быть ниже, чем у занятых по полученному профилю. И это требует дальнейших исследований, уточнений и обсуждений.

Мы разделяем встречающееся в научной литературе мнение о том, что низкий

**Таблица 8. Мнение респондентов об основных аспектах их работы (средние оценки)**

Варианты ответов на вопрос «Какие чувства Вы испытываете, когда Вас спрашивают о следующих аспектах Вашей работы?»	Уровень самореализации работающих по специальности				Уровень самореализации работающих не по специальности			
	высокий	средний	низкий	всего	высокий	средний	низкий	всего
О Вашей профессии	4,42	3,70	4,21	4,18	4,37	3,50	<b>2,94</b>	3,78
О Вашей должности на работе	4,37	3,51	4,11	4,08	4,25	3,36	<b>2,84</b>	3,66
О месте Вашей работы (организации, компании)	4,37	3,54	4,15	4,11	4,26	3,66	<b>3,50</b>	3,90
О том, чем конкретно Вы занимаетесь на работе (содержание труда)	4,35	3,58	4,18	4,13	4,32	3,45	<b>2,92</b>	3,75
О размере Вашей зарплаты	3,36	2,82	3,14	3,14	3,32	2,93	<b>2,59</b>	3,04

Примечание: респонденты отмечали наиболее подходящую к их мнению точку на шкале, где 1 – чувство стыда, стеснения, 5 – чувство гордости; различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
Рассчитано по: данные КЗЧР, 2020 год.

**Таблица 9. Оценка материального положения и размера заработной платы работниками с разным уровнем самореализации, % от числа опрошенных, имеющих профессиональное образование**

Показатель	Уровень самореализации работающих по специальности			Уровень самореализации работающих не по специальности		
	высокий	средний	низкий	всего	высокий	средний
Доля опрошенных с высоким уровнем материальной обеспеченности	23,6	15,3	13,1	15	15	11,2
Доля опрошенных, считающих, что размер их заработной платы НЕ является достойным и справедливым	36,3	35,9	37,5	40,5	43,1	61,1

Различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
Рассчитано по: данные КЗЧР, 2020 год.

уровень заработной платы скорее выступает фактором неудовлетворенности, чем удовлетворенности, поскольку перестает играть ключевую роль, когда оплата труда становится достойной и справедливой, в то время как другие мотивационные факторы имеют более постоянную ценность, хоть и разную для разных людей (интерес к работе, благоприятный психологический климат, возможность карьерного роста и т. д.). Существенно низкие оценки удовлетворенности (гордости) заработной платой во всех группах работающих являются общей проблемой и свидетельствуют о неудовлетворенной потребности в материальном обеспечении работников. Среди наиболее профессионально удовлетворенных работников 36,3% ответили, что размер их заработной платы не является достойным и справедливым, и этот показатель возрастает с ростом уровня профессиональной неудовлетворенности (табл. 9).

Очевидно, что уровень профессиональной удовлетворенности в целом положи-

тельно связан с наличием практик стимулирования работников, хотя и не всегда однозначно. Так, например, в организациях респондентов, работающих по специальности, но не удовлетворенных профессионально, распространены различные практики стимулирования: объявление благодарности (в 75,7% случаев), премирование за достижения (66,7%), представление к званиям, наградам (63,3%), возможности должностного продвижения (63%), личная оценка и поощрение работника руководителем (61,2%), обучение за счет предприятия (58,6%), повышение заработной платы по результатам труда (44,8%; рис. 3). В то же время работающие не по специальности в среднем реже имеют такие практики на работе. Исключение из них составляют те, кто высоко оценил свою профессиональную удовлетворенность. Мы предполагаем, объяснение заключается в том, что среди лиц, работающих не по специальности и имеющих средний и низкий уровень профессиональной удовлетворенности, выше доля занятых неформально.

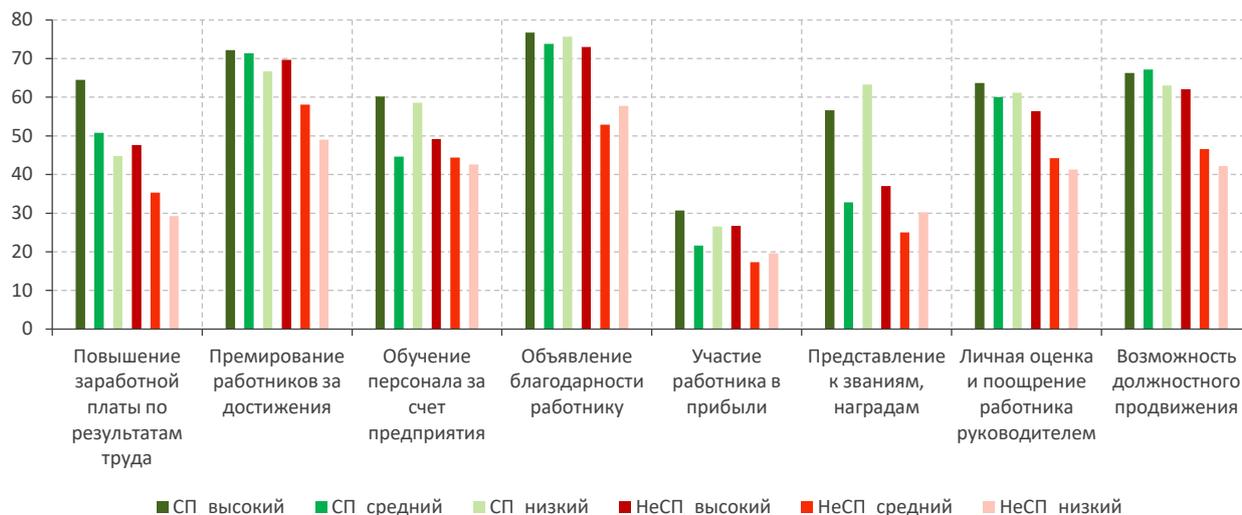


Рис. 3. Меры стимулирования на работе в группах работников с разным уровнем профессиональной самореализации

Источник: данные КЗЧР, 2020 год.

Таблица 10. Смена места работы или профессии (специальности) работниками с разным уровнем профессиональной самореализации, % от числа опрошенных, имеющих профессиональное образование

Доля опрошенных, которым приходилось менять ...	Вид трудовой мобильности					
	работающие по специальности			работающие не по специальности		
	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
Место работы за последние 5 лет	31,3	38,2	26,9	50,4	51,4	54,7
Профессию/специальность за последние 10 лет	25,0	33,3	16,8	47,4	52,5	49,1
В том числе:						
один раз	22,3	18,1	10,3	26,0	26,7	23,6
Несколько раз	2,7	15,3	6,5	21,4	25,8	25,5

Различия значимы на уровне  $p < 0,05$ .  
Рассчитано по: данные КЗЧР, 2020 год.

Необходимость адаптации к динамичности современной сферы труда, изменению структуры экономики и профессий, а также расширение неустойчивых форм занятости привели к росту трудовой мобильности в целом и средней частоты смены места работы и профессий. Конечно, поиск более подходящих условий труда иногда требует таких изменений, но если они являются вынужденными и частыми, то это скорее свидетельствует о прекарном положении работника и снижении возможностей профессиональной самореализации. Так, частые смены работы и профессии более характерны для работающих не по специальности: практически каждый второй из них сменил работу за последние 5 лет и сменил профессию или

специальность за последние 10 лет. Люди с низкой профессиональной удовлетворенностью, работающие по специальности, вероятно, менее мотивированы на изменения и самореализацию, поэтому среди них также невысоки показатели смены профессии/специальности (табл. 10).

### Заключение

В ходе оценки уровня профессиональной удовлетворенности и самореализации работников выявлен ряд важных методологических и практических проблем. С точки зрения реализации целей стратегических государственных задач тревогу вызывает очень высокая доля лиц, работающих по специальности с низким уровнем профессио-

нальной удовлетворенности (70%), среди работающих не по специальности этот показатель составляет в среднем 50%. Показатели устойчивы во времени, зафиксированы нами с 2014 по 2022 год, на данных двух независимых социологических источников.

Анализ свидетельствует, что условия труда оказывают влияние на профессиональную самореализацию. Полученное образование действительно лучше реализуется в формальном секторе, поскольку там больше удельный вес работающих, имеющих профессиональное образование, особенно высшее, чаще используются различные меры материального и нематериального стимулирования труда. Важно, что «интересная работа, по душе» сохраняет мотивационную значимость почти для каждого второго занятого человека независимо от уровня образования или сектора экономики, в которой он занят. Однако чем выше уровень образования, тем чаще работники ощущают недоиспользование своего потенциала (возможность применения своих идей на работе). В системе ценностей работающих возросла значимость гибких режимов труда, которая, возможно, снижает привлекательность рабочих мест в формальном секторе. Это выражается в большей удовлетворенности независимых работников, занятых не по найму; в неформальном секторе экономики; имеющих гибкие режимы труда. Данные характеристики работы чаще всего пересекаются в условиях труда самозанятых, фрилансеров и предпринимателей без юридического оформления. Наиболее неудовлетворенной независимо от сектора экономики остается потребность в достойной и справедливой заработной плате.

Проведенное исследование подтвердило необходимость разграничения групп работающих по принципу соответствия работы полученной специальности. Обнаружено, что при использовании прямых вопросов результат один (среди работающих по специальности доля лиц с высокой профессио-

нальной удовлетворенностью меньше, чем среди работающих не по специальности), а при включении косвенных (КЗЧР) – другой (работающие по специальности все же чаще испытывают гордость за свою профессию, должность, заработную плату, место работы и само содержание труда и больше удовлетворены жизнью в целом). Это свидетельствует о необходимости развития и уточнения методики исследования, продолжения исследований и дополнительной проверки взаимосвязи между работой по специальности, профессиональной самореализацией и удовлетворенностью жизнью в целом.

Существенным ограничением нашего исследования является учет установок и сознательных действий работника по профессиональному или карьерному росту. Базы данных КОУЖ позволяют проанализировать связь профессиональной удовлетворенности работника с фактом прохождения образовательных курсов или программ обучения. При этом без внимания остаются другие сознательные действия и установки (усердие, наращивание практики, ответственное отношение к обязанностям и др.). Важным представляется исследование возможностей профессиональной самореализации в различных видах деятельности, типах поселений, регионах. Одним из ключевых аспектов изучения данного феномена является гендерный аспект, а также вопросы взаимосвязи самореализации в профессиональной деятельности и других важных для человека сферах жизни (например, в семейной). Интересным направлением дальнейшей работы может стать раскрытие проблемы во взаимосвязи с возрождаемым в настоящее время институтом наставничества, который может рассматриваться как самостоятельная форма профессиональной самореализации. Возможно выявление различных форм профессиональной самореализации на разных жизненных этапах. К примеру, наставничество в большей степени соответствует этапу зрелого возраста.

## ЛИТЕРАТУРА

- Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. (2012). Реализация принципов концепции достойного труда в России: региональный аспект: на примере Республики Башкортостан. Уфа: Гилем. 215 с.
- Бобков В.Н. (2019). Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. № 22 (2). С. 91–104. DOI: 10.19181/1561-7785-2019-00018
- Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. (2009). Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития // Психологические исследования. № 1 (3). С. 3.
- Герасимова К.Г. (2015). Особенности социологического подхода к пониманию самореализации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. № 3 (12). С. 77–81.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. (2016). Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // Вестник Института социологии. Т. 7. № 3. С. 57–69. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. (2023). Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ: монография / ФНИСЦ РАН. Москва: ФНИСЦ РАН. 383 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. (2003). Человек и его работа в СССР и после. Москва: Аспект Пресс. 485 с.
- Зуева С.П. (2013). Самореализация человека в профессиональной деятельности // Концепт. № 2. С. 16–21.
- Карпенко Е.З., Новикова Е.В. (2022). Производительность труда и удовлетворенность работой // Региональные проблемы преобразования экономики. № 11 (145). С. 134–141. DOI: 10.26726/1812-7096-2022-11-134-141
- Константиновский Д.Л., Попова Е.С. (2022). Новый характер образовательных и профессиональных траекторий молодежи // Россия реформирующаяся: ежегодник. Вып. 20 / отв. ред. М.К. Горшков; ФНИСЦ РАН. Москва: Новый Хронограф. С. 379–399. DOI: 10.19181/ezheg.2022.14
- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. (2023). Качество трудовой жизни как фактор эффективной реализации трудового потенциала занятого населения: монография / Вологодский научный центр Российской академии наук. Вологда: ВолнЦ РАН. 175 с.
- От прекарной занятости к прекаризации жизни (2022): кол. монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Весь Мир. 364 с. DOI: 10.55604/9785777708861
- Петрова Л.Е., Харченко В.С. (2015). «Работа по специальности» как устаревшее понятие // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. № 2. С. 16–23.
- Печеркина А.А., Катькало К.Д. (2021). Личностно-профессиональная самореализация: анализ исследований отечественных и зарубежных авторов // Педагогическое образование в России. № 1. С. 88–95. DOI: 10.12345/2079-8717\_2021\_01\_11
- Попов А.В., Соловьева Т.С. (2021). Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России. Вологда: ВолнЦ РАН. 130 с.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021) / под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Весь Мир. 400 с.
- Российские регионы: экономический кризис и проблемы модернизации (2011) / под ред. Л.М. Григорьева, Н.В. Зубаревич, Г.Р. Хасаева. Москва: ТЕИС. 357 с.
- Солодникова И.В. (2007). Социализация личности: сущность и особенности на разных этапах жизни // Социологические исследования. № 2 (274). С. 32–39.
- Токсанбаева М.С. (2006). Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. Москва: Наука, 258 с.
- Тощенко Ж.Т. (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу: монография / Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. Москва: Наука. 350 с.
- Тощенко Ж.Т. (2003). Предмет и структура социологии труда // Социологические исследования. № 3 (227). С. 48–58.
- Чекмарева Е.А., Россошанский А.И. (2017). Нереализованный потенциал: оценка недоиспользования качественных характеристик работающего населения // Вопросы территориального развития. № 3 (38).
- Plić-Koderman Đ. (2021). Organizational commitment of employees as a result of job satisfaction. *Trendovi u Poslovanju*, 9, 16–24. DOI: 10.5937/trendpos2101017I
- Kalleberg A.L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in Rich Democracies*. Cambridge, UK; Medford, MA: Polity Press.

- Krems J.A., Kenrick D.T., Neel R. (2017). Individual perceptions of self-actualization: What functional motives are linked to fulfilling one's full potential? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9 (43), 1337–1352.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. DOI: 10.4135/9781452231556
- Ngwenya L., Aigbavboa C. (2017). Improvement of productivity and employee performance through an efficient human resource management practices. In: Kantola J., Barath T., Nazir S. (eds.). *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education. Advances in Intelligent Systems and Computing*, 498. Springer, Cham. DOI: 10.1007/978-3-319-42070-7\_67
- Pang K., Lu C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3 (1), 36–52. DOI: 10.1108/MABR-03-2018-0007
- Sennett R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London, New York: W.W. Norton&Company.
- Sorn M.K., Fienena A.R.L., Ali Y., Rafay M., Fu G.H. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10 (7), 1–14. DOI: 10.4236/oalib.1110394
- Standing G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Гузель Римовна Баймурзина – кандидат экономических наук, заведующий лабораторией, старший научный сотрудник, Лаборатория региональных исследований качества жизни, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35; e-mail: guzrim@mail.ru)

Елена Владимировна Кабашова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Лаборатория региональных исследований качества жизни, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35; e-mail: e\_kabashova@bk.ru)

**Baimurzina G.R., Kabashova E.V.**

## EMPLOYEES' SELF-REALIZATION IN DIFFERENT WORKING CONDITIONS

*The article analyzes the problems of self-actualization of modern workers depending on different working conditions: employed/unemployed; in the formal or informal sector of the economy; working arrangements – full-time or part-time, flexible schedule; availability of material and non-material incentives. The relevance of the issues under consideration is determined not only by economic necessity, but also by the importance of preventing the risks of dehumanization of the labor sphere, which reduce professional satisfaction and motivation to work. The empirical basis of the analysis was formed by the data of the Comprehensive Observation of Living Conditions of the Population by Rosstat (2014–2022), as well as the sociological study “Employment Quality and Human Development” conducted in the Republic of Bashkortostan (2020). Based on the combination of two sociological variables (professional satisfaction, conformity of work to the specialty), we identify and consider six groups of workers with different degrees of self-actualization. The research shows that the key problem is the low level of professional satisfaction of the overwhelming majority (70%) of those working by specialty and half of those working not by specialty. The higher the education level of a worker, the higher is their unsatisfied need to use their knowledge and ideas at work. We have*

*revealed a contradiction requiring further research: despite the fact that more often professional satisfaction is characteristic of those working outside their specialty; representatives of this group are on average less likely to feel pride in relation to their work and have less favorable indicators of life satisfaction in general. Further research, in our opinion, should be aimed at solving this contradiction, improving the methodology of analysis, including indicators of the presence of motivation, attitudes or conscious actions of the employee aimed at professional (career) growth. Gender, age and generational (related to life stages), territorial and sectoral aspects of professional self-actualization is also worth studying.*

*Self-actualization, professional self-actualization, working conditions, occupational work, professional satisfaction.*

## REFERENCES

- Baimurzina G.R., Valiakhmetov R.M., Kolosova R.P. (2012). *Realizatsiya printsipov kontseptsii dostoinogo truda v Rossii: regional'nyi aspekt: na primere Respubliki Bashkortostan* [Implementation of the Principles of the Concept of Decent Work in Russia: Regional Aspect: Case Study of the Republic of Bashkortostan]. Ufa: Gilem.
- Bobkov V.N. (2019). Precarious employment in the Russian Federation: The state and directions of reduction. *Narodonaselenie=Population*, 22(2), 91–104. DOI: 10.19181/1561-7785-2019-00018 (in Russian).
- Bogatyreva O.O., Martsinkovskaya T.D. (2009). Professional self-actualization in the field of personality development. *Psikhologicheskie issledovaniya=Psychological Studies*, 1(3), 3 (in Russian).
- Chekmareva E.A., Rossoshanskii A.I. (2017). Untapped potential: An assessment of underutilization of qualitative characteristics of the working population. *Voprosy territorial'nogo razvitiya=Territorial Development Issues*, 3(38) (in Russian).
- Gerasimova K.G. (2015). The features of sociological approach to understanding of self-realization. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya*, 3(12), 77–81 (in Russian).
- Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. (2016). The Russian precariat: Human capital accumulation of different age groups. *Vestnik Instituta sotsiologii*, 7(3), 57–69. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412 (in Russian).
- Gorshkov M.K., Sheregi F.E., Tyurina I.O. (2023). *Vosproizvodstvo spetsialistov intellektual'nogo truda: sotsiologicheskii analiz: monografiya* [Reproduction of Intellectual Labor Specialists: Sociological Analysis: Monograph]. Moscow: FNISTs RAN. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023 (in Russian).
- Grigor'ev L.M., Zubarevich N.V., Khasaev G.R. (Eds). (2011). *Rossiiskie regiony: ekonomicheskii krizis i problemy modernizatsii* [Russian Regions: Economic Crisis and Problems of Modernization]. Moscow: TEIS.
- Ilić-Koderman Đ. (2021). Organizational commitment of employees as a result of job satisfaction. *Trendovi u Poslovanju*, 9, 16–24. DOI: 10.5937/trendpos21010171
- Kalleberg A.L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in Rich Democracies*. Cambridge, UK; Medford, MA: Polity Press.
- Karpenko E.Z., Novikova E.V. (2022). Labor productivity and job satisfaction. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*, 11(145), 134–141. DOI: 10.26726/1812-7096-2022-11-134-141 (in Russian).
- Konstantinovskiy D.L., Popova E.S. (2022). New characteristics of educational and professional trajectories of youth. In: Gorshkov M.K. (Ed.). *Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik. Vyp. 20* [Russia Reforming: Yearbook. Issue 20]. Moscow: Novyi Khronograf. DOI: 10.19181/ezheg.2022.14 (in Russian).
- Krems J.A., Kenrick D.T., Neel R. (2017). Individual perceptions of self-actualization: What functional motives are linked to fulfilling one's full potential? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(43), 1337–1352.
- Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. (2023). *Kachestvo trudovoi zhizni kak faktor effektivnoi realizatsii trudovogo potentsiala zanyatogo naseleniya: monografiya* [Quality of Working Life as a Factor of Effective Realization of Labor Potential of the Employed Population: Monograph]. Vologda: VolRC RAS.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. DOI: 10.4135/9781452231556
- Ngwenya L., Aigbavboa C. (2017). Improvement of productivity and employee performance through an efficient human resource management practices. In: Kantola J., Barath T., Nazir S. (Eds.). *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education. Advances in Intelligent Systems and Computing*, 498. Springer, Cham. DOI: 10.1007/978-3-319-42070-7\_67

- Pang K., Lu C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. DOI: 10.1108/MABR-03-2018-0007
- Pecherkina A.A., Katkalo K.D. (2021). Personal and professional self-realization: Analysis of research by domestic and foreign authors. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii=Pedagogical Education in Russia*, 1, 88–95. DOI: 10.12345/2079-8717\_2021\_01\_11 (in Russian).
- Petrova L.E., Kharchenko V.S. (2015). “Work on a specialty” as an outdated concept. *Vestnik sotsial'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki*, 2, 16–23 (in Russian).
- Popov A.V., Solov'eva T.S. (2021). *Prekarizatsiya zanyatosti: ugrozy destabilizatsii polozheniya rabotnikov dlya razvitiya Rossii* [Precarization of Employment: Threats of Destabilization of Workers for Russia's Development]. Vologda: VolRC RAS.
- Sennett R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London, New York: W.W. Norton&Company.
- Solodnikova I.V. (2007). Socialization of personality: Essence and peculiarities at different stages of life. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 2(274), 32–39 (in Russian).
- Sorn M.K., Fienena A.R.L., Ali Y., Rafay M., Fu G.H. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10(7), 1–14. DOI: 10.4236/oalib.1110394
- Standing G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Toksanbaeva M.S. (2006). *Sotsial'nye interesy rabotnikov i ispol'zovanie trudovogo potentsiala* [Social Interests of Employees and Utilization of Labor Potential]. Moscow: Nauka.
- Toshchenko Zh.T. (2003). Subject and structure of sociology of labor. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 3(227), 48–58 (in Russian).
- Toshchenko Zh.T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu: monografiya* [Precariat: From Protoclass to a New Class: Monograph]. Moscow: Nauka.
- Toshchenko Zh.T. (Ed.). (2021). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobennosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, Characteristics]. Moscow: Ves' Mir.
- Toshchenko Zh.T. (Ed.). (2022). *Ot prekarnoi zanyatosti k prekarizatsii zhizni: kol. monografiya* [From Precarious Employment to the Precarization of Life: Collective Monograph]. Moscow: Ves' Mir. DOI: 10.55604/9785777708861
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003). *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [Man and His Work in the USSR and after]. Moscow: Aspekt Press.
- Zueva S.P. (2013). Self-realization of a man in professional activities. *Kontsept*, 2, 16–21 (in Russian).

## INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Guzel' R. Baimurzina – Candidate of Sciences (Economics), Head of Department, Senior Researcher, Laboratory of Regional Studies of Quality of Life, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (24/35, Krzhizhavsky Street, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: guzrim@mail.ru)

Elena V. Kabashova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Laboratory of Regional Studies of Quality of Life, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (24/35, Krzhizhavsky Street, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: e\_kabashova@bk.ru)