

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.16

Правильная ссылка на статью:

Вередюк О. В. Динамика субъективного благополучия при внутрифирменной трудовой мобильности в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 391—407. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.16>.

For citation:

Veredyuk O. V. (2020) Internal Labor Mobility and Subjective Well-Being in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 391—407. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.16>.



О. В. Вередюк

ДИНАМИКА СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПРИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РОССИИ

ДИНАМИКА СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПРИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РОССИИ

INTERNAL LABOR MOBILITY AND SUBJECTIVE WELL-BEING IN RUSSIA

ВЕРЕДЮК Олесья Васильевна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории, старший научный сотрудник Лаборатории исследования экономического роста, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: o.veredyuk@spbu.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>

*Olesya V. VEREDYUK*¹ — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Economic Theory; Senior Researcher, Laboratory for Economic Growth
E-MAIL: o.veredyuk@spbu.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>

¹ St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

Аннотация. В данном эмпирическом исследовании субъективного благополучия применяется концепция удовлетворенности жизнью в таком ее аспекте, как работа (трудовая жизнь). Цель исследования состоит в выявлении

Abstract. This paper explores subjective well-being using the concept of satisfaction with life, and more specifically the work aspect (working life). The study aims to reveal and assess the influence of internal labor mobility on job satisfac-

и оценке влияния внутрифирменной смены работы на динамику удовлетворенности работой при разных траекториях внутрифирменной мобильности. Объект анализа — лица, в течение последнего года сменившие позицию (продвинулись по службе, понизили должность, переведены без изменения в должности) в границах одной фирмы. Предмет изучения — изменение оценки удовлетворенности работой после смены позиции внутри фирмы. Эмпирическую базу исследования составили данные двух последних из опубликованных волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. На их основе приведена описательная статистика групп работников, формирующих соответствующие потоки внутрифирменной мобильности; показаны структура и динамика оценок удовлетворенности работой для каждой из групп. Для анализа связи между изменением уровня удовлетворенности работой и рядом выборочных характеристик индивида и его рабочего места использована порядковая логистическая регрессия. Новизна работы состоит в проведении сравнительного эмпирического анализа связи динамики удовлетворенности работой с траекториями внутрифирменной мобильности. Результаты исследования в целом подтверждают первую гипотезу о том, что удовлетворенность работой не обязательно растет при карьерном росте; частично подтверждают вторую гипотезу, согласно которой при понижении работников в должности не всегда снижается их удовлетворенность новой работой по сравнению с предыдущей; скорее отвергают третью гипотезу о том, что при переводе в другое подразделение при сохранении должностного уровня растёт удо-

tion dynamics. The paper is focused on individuals who have changed their roles within the company (due to promotion, demotion, employee transfer without any revision of responsibilities) over the recent year. The subject of study is changes in the assessment of job satisfaction after a job change within the company. Using the data of two recent waves of the HSE Monitoring of Economic and Health Situation in Russia the author provides statistics describing different groups of employees forming the corresponding flows of intra-firm mobility. The paper also provides structure and job satisfaction assessments for each of these groups. Ordinal logistic regression is used to analyze the relationship between degree of job satisfaction and a number of individual's characteristics and individual's workplace. The novelty consists in conducting a comparative analysis of the link between job satisfaction dynamics and trajectories of intra-firm mobility. According to the results, the first hypothesis assuming that job satisfaction does not necessarily grow with career development proves to be true; the second hypothesis saying that employee demotion does not necessarily decrease the degree of satisfaction with a new job is partly true; and the third hypothesis stating that employee transfer to another division/unit without changing job roles increases job satisfaction levels is likely to be discarded. The results obtained enrich a set of empirical studies devoted to subjective well-being in terms of work; in a wider context, they complement the existing studies on the quality of work life.

влетворенность работой. Полученные результаты обогащают пул эмпирических исследований субъективного благополучия в аспекте работы, а в более широком контексте — дополняют исследования качества трудовой жизни.

Ключевые слова: занятость, качество занятости, удовлетворенность работой, внутрифирменная мобильность, внутренний рынок труда, РМЭЗ НИУ ВШЭ, Россия

Keywords: employment, quality of employment, job satisfaction, intracompany mobility, internal labor market, RLMS-HSE, Russia

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Структурные изменения в экономике России: роль человеческого капитала и инвестиций» № 18-010-01185.

Acknowledgments. The study is financed by the Russian Foundation for Basic Research (“Structural changes in the Russian economy: the role of human capital and investment” project no. 18-010-01185).

Введение

Работа традиционно входит в число жизненных приоритетов¹ и, ожидаемо, факторов удовлетворенности жизнью, с которыми ассоциируется субъективное благополучие². Согласно официальной статистике, в России ежегодно принимаются на работу около трети от общей численности работников, часть из которых переходит на новое место работы (иногда даже меняя профессию). Однако смена работы — повышение и понижение в должности, перевод в другое подразделение — наблюдается и при сохранении места работы. В количественном выражении интенсивность движения работников внутри фирм в нашей стране сопоставима со странами, в которых внутренние рынки труда считаются наиболее мобильными [Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина, 2016].

Внутрифирменная мобильность — мобильность на внутреннем рынке труда — входит в число ключевых факторов повышения качества трудовой жизни, качества занятости³, одной из распространенных *proxу*⁴ которого выступают субъективные оценки удовлетворенности работой⁵. Этим определяется важ-

¹ По данным Всемирного исследования ценностей (World Values Survey) за 2011—2014 гг., россияне воспринимают работу как заметно более важный жизненный приоритет, чем жители других стран. «Очень важной для жизни» работу назвали 45% респондентов в России, 39% — в Германии, 38% — в Китае, 36% — в США.

² Несмотря на встречающиеся мнения о том, что удовлетворенность жизнью и удовлетворенность работой не находятся в прямой взаимосвязи [Смирных, 2009: 33] и могут расходиться [Темницкий, Бессокирная, 2018], они, безусловно, являются связанными понятиями.

³ Качество трудовой жизни, качество занятости находятся в центре внимания целого ряда глобальных инициатив. Подробнее см. [Вередюк, 2018].

⁴ В данном случае *proxу* — это некоторая величина, наиболее близко отражающая содержание качества занятости из всех возможных и доступных параметров.

⁵ При этом известна критика о низкой практической ценности исследований удовлетворенности трудом. См. [Ильясов, 2013].

ность исследовательского вопроса о влиянии смены работы на динамику уровня удовлетворенности ею.

Как показали исследования, удовлетворенность индивида работой связана с мобильностью (в том числе внутрифирменной) как таковой [Тарабан, 2018; Смирных, 2009]. Отчасти это объясняется тем, что мобильность нередко сопряжена с ростом заработной платы [Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина, 2016: 208—209]. При этом отмечаются существенные вариации в уровне удовлетворенности работой мобильных работников как по сравнению со стабильными работниками, так и между собой [Смирных, 2009]. Различия в эффектах от удовлетворенности работой зависят от вида трудовой мобильности. Например, профессиональная и должностная мобильность, рассматриваемые по отдельности или в сочетаниях между собой, формируют более высокий уровень удовлетворенности работой [Тарабан, 2018: 120]. С точки зрения общей удовлетворенности работой влияние смены профессии более значимо, чем влияние смены места работы [Longhi, Brynin, 2010]. При этом удовлетворенность работой может расти даже в условиях нисходящей профессиональной мобильности (при переходе индивида на работу с более низким уровнем вознаграждения, требований к навыкам и автономии по сравнению с предыдущей работой) [Nekola et al., 2018].

Среди доступных отечественных эмпирических исследований связи динамики уровня удовлетворенности работой и внутрифирменной мобильности не удалось встретить примеры взаимосвязанного анализа применительно к трем траекториям внутрифирменной мобильности (перемещение вверх, вниз и по горизонтали), проведенных на одних данных. Как правило, при соответствующем анализе данные траектории внутрифирменной мобильности либо рассматриваются по отдельности, либо сгруппированы между собой иным образом, либо типологизация не производится вовсе. Преимущества предлагаемого в данной статье подхода — взаимосвязанное рассмотрение удовлетворенности работой для трех траекторий внутренней мобильности — заключаются в выявлении возможных закономерностей между траекторией внутрифирменной мобильности и изменением уровня удовлетворенности работой.

В данном исследовании субъективного благополучия применяется концепция удовлетворенности жизнью в таком ее аспекте, как работа (трудовая жизнь). В основе этого подхода лежат ответы респондентов на прямой вопрос об удовлетворенности работой в целом, полученные в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения России НИУ ВШЭ⁶. Собранные таким образом оценки используются в качестве показателя субъективного благополучия, связанного с работой.

Цель данного исследования — выявить и оценить влияние внутрифирменной смены работы на динамику удовлетворенности работой при разных траекториях внутрифирменной мобильности. Объект исследования — лица, в течение года сменившие позицию (продвинулись по службе, понизили должность, переведены без изменения в должности) в рамках той же фирмы. Предмет исследования — изменение оценки удовлетворенности работой после смены позиции внутри фирмы.

⁶ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms> и <http://www.hse.ru/rhms> (последний доступ: 10.02.2020).

В следующем разделе представлена теоретическая база и сформулированы гипотезы исследования. После этого описываются данные, методы и результаты исследования. В частности, приводится описательная статистика групп работников, формирующих соответствующие потоки внутрифирменной мобильности; показывается структура и динамика их оценок удовлетворенности работой для каждой из групп. Здесь также анализируются результаты порядковой логистической регрессии на предмет выявления связи между уровнем удовлетворенности работой и детерминантами внутрифирменной мобильности. Завершается статья общими выводами и рекомендациями прикладного и теоретического характера.

Теоретическая база и гипотезы исследования

Удовлетворенность работой активно анализируют социологи и психологи. С точки зрения экономической науки субъективные оценки удовлетворенности работой являются, как уже было отмечено, одним из распространенных *проху* качества трудовой жизни, качества занятости.

Исследователи-экономисты традиционно исходят из того, что решение индивида о перемещении, как правило, добровольно и основано на соотношении ожидаемых выгод от мобильности с возможными ее издержками.

В экономической науке можно выделить два подхода к анализу удовлетворенности работой⁷: первый основан на разнице ожиданий относительно работы и текущей ситуации [Hamermesh, 1999]; второй — на оценке функции ожидаемой полезности [Clark, Oswald, Warr, 1996]⁸. Последняя, применительно к удовлетворенности работой, может быть записана таким образом:

$$u = u(X, Y),$$

где X — это набор характеристик индивида,

Y — вектор характеристик рабочего места.

В экономических исследованиях удовлетворенности работой к наиболее значимым факторам традиционно относят заработную плату (w)⁹. Научные результаты показывают, что оценка удовлетворенности индивида зависит от «точки отсчета» — относительной (а не абсолютной) заработной платы (w^*) — в качестве которой может выступать как собственная заработная плата индивида в предыдущий период, так и текущий доход других работников [ibid.]. В определенном смысле это сближает указанные два подхода к анализу удовлетворенности работой. С учетом сказанного приведенное уравнение ожидаемой полезности может быть уточнено таким образом:

$$u = u(w^*, X, Y),$$

где X — это набор характеристик индивида,

Y — вектор характеристик места его работы.

⁷ Подробнее о подходах к изучению удовлетворенности работой в рамках экономической науки см. [Смирных, 2009].

⁸ См. [Вередюк, 2018].

⁹ В недавних исследованиях удовлетворенности работой показано, что значимыми характеристиками заработной платы являются не столько ее величина, сколько стабильность, возможность увеличения при условии роста объемов и качества выполняемых работ, а также ее справедливость по отношению к трудовому вкладу [Устинова, Гордиевская, 2019].

Для работников внутренние перемещения (по сравнению с внешними) имеют ряд преимуществ, среди которых больший объем информации о новом рабочем месте, отсутствие издержек поиска рабочего места, более высокий выигрыш по заработной плате (при перемещении вверх по иерархической лестнице) [Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина, 2016]. Внутрифирменная мобильность может рассматриваться не только в терминах перемещений между должностными уровнями, но и как мобильность по разным аспектам трудовой жизни. В числе последних выделяются группы: оплата труда (уровень и структура заработной платы); организация и содержание труда (интенсивность труда, востребованные компетенции, объем работ, режим труда и отдыха, использование рабочего времени и его продолжительность); условия труда (автоматизация труда, санитарно-гигиенические условия, объем гарантий и льгот, форма контракта); отношения в коллективе и со стороны руководства [Бессокирная, Темницкий, 1999: 112; Тарабан, 2018: 119; Устинова, Гордиевская, 2019]. В научных исследованиях указанные аспекты трудовой жизни выступают в качестве факторов, обуславливающих уровень удовлетворенности работой. Причем анализируется влияние как отдельно взятых аспектов трудовой жизни, так и их комбинаций. Так, более высокий уровень удовлетворенности работой, как правило, связан с более высокой заработной платой [Clark, Oswald, Warr, 1996; Mohanty, 2016; Grund, Rubin, 2017]; с большим соответствием уровня образования и навыков требованиям рабочего места [Allen, van der Velden, 2001]; со стабильностью рабочего места [Bruno, Caroleo, Dessy, 2014]; с возможностью профессионального роста [European Commission, 2001]. Анализ субъективного благополучия на основе комбинаций факторов показал, что с точки зрения удовлетворенности работой продолжительность контракта может быть менее значимой в случае, если работник не считает, что рискует потерять работу [Origo, Pagani, 2012]. В исследованиях удовлетворенности работой выявлено наличие гендерной специфики [Kaga, Uysal, Magnini, 2012], а также показана значимость новизны работы с точки зрения уровня удовлетворенности ею [Boswell et al., 2009]. Согласно распространенному подходу, факторы удовлетворенности и неудовлетворенности работой различны [Herzberg, 2003; Вередюк, 2018]. В исследованиях связи между аспектами трудовой жизни и удовлетворенностью работой фиксируется в целом усложнение структуры такой связи [Бессокирная, Темницкий, 1999: 113—114].

В целом связь удовлетворенности работой и мобильности недостаточно хорошо изучена [Fasang, Geerdes, Schömann, 2012]. Если говорить о внутрифирменной мобильности, то при *движении вверх* (при перемещении на позицию более высокого уровня в должностной иерархии) работник вслед за расширением используемых навыков и выполняемых трудовых функций справедливо ожидает увеличения дохода. Положительная отдача от такой мобильности в терминах прироста заработной платы выявлена в ряде работ [Нестерова, Мальцева, 2009; Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина, 2016]. Однако в других исследованиях обнаружено, что продвижение по службе не всегда сопряжено с финансовыми выгодами для работника [Vaimas-George et al., 2018]. Вместе с продвижением растет ответственность, повышается уровень стресса; могут колебаться часы работы и снижаться устойчивость баланса времени между трудом и досугом. При *движении вниз* (при перемещении на позицию более низкого уровня в должностной иерархии) есть вероятность снижения

удовлетворенности работой, связанная в первую очередь с сокращением заработной платы. К тому же работник может воспринять нисходящую трудовую мобильность как сигнал к приближающемуся увольнению. Однако, как показывают исследования, даже в ситуации нисходящей профессиональной мобильности, когда индивид переходит на работу с более низким уровнем вознаграждения, требований к навыкам и автономии по сравнению с предыдущей работой, его удовлетворенность работой может, вопреки сформулированным предположениям, расти [Nekola et al., 2018]. Перевод по *горизонтали* (перемещение на позицию того же уровня в должностной иерархии) тоже неоднозначен из-за разнообразия потенциальных выгод и издержек для работника. Вероятно, такой вид трудовой мобильности может ассоциироваться с ротацией кадров, возможностями установления новых связей и, как следствие, может повышать уверенность работника в его возможностях сохранить работу.

Таким образом, каждая из рассматриваемых траекторий внутренней мобильности потенциально сопряжена для работника с преимуществами и недостатками, а также выгодами и издержками. В случае принятия индивидом решения о смене работы в компании наиболее вероятно, что ожидаемые от такого решения преимущества «перевесят» его недостатки, а ожидаемые выгоды — издержки. В результате должен возрасти уровень удовлетворенности работой в целом. Однако следует принять во внимание, что у работника хоть и высокая, но все равно ограниченная информированность о новой работе, так что фактическая ситуация после смены работы может отличаться от ожиданий, и, как следствие, уровень удовлетворенности работой может не измениться и даже снизиться.

С учетом изложенного гипотезы данного исследования таковы. Первая гипотеза (H1): те, кто продвинулся по службе, не обязательно оказываются более удовлетворенными новой работой. Вторая гипотеза (H2): работники, должность которых понизилась, не обязательно становятся менее удовлетворенными новой работой по сравнению с прежней. Третья гипотеза (H3): работники, которые были переведены в другое подразделение при сохранении должностного уровня, больше удовлетворены работой, чем до перевода.

Данные, методы и результаты исследования

Эмпирическую базу исследования составили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (далее — РМЭЗ ВШЭ). Это ежегодный, начиная с 1994 г., репрезентативный на национальном уровне мониторинг домохозяйств и индивидов в режиме панели. Данные содержат характеристики индивида и его статуса на рынке труда, рабочего места, а также оценки субъективного благополучия респондента в части работы. Все расчеты произведены с помощью программного пакета STATA 11.1.

Для анализа взяты данные двух последних из опубликованных волн опроса, собранные в октябре 2016 г. — январе 2017 г. (25-я волна) и в октябре 2017 г. — феврале 2018 г. (26-я волна). На их основе сформирована объединенная выборка из респондентов с признаками занятости, достигших возраста 15+ на момент первого из указанных опросов, которые положительно ответили на вопрос о том, «работают ли они сейчас», и наблюдения по которым есть в обеих волнах. В итоговую выборку вошли 3949 респондентов.

В рамках данной выборки дальнейшая идентификация групп работников, сменивших¹⁰ позицию внутри своих фирм в течение года, основана на ответах респондентов на соответствующий вопрос анкеты. В результате выделены группы респондентов, которые, оставаясь на прежнем месте работы (фирме), были: 1) повышены в должности, 2) понижены в должности или 3) переведены без изменений в должностном уровне. При этом для первой и второй групп учитывалось как наличие, так и отсутствие перевода в другое подразделение. В итоговой выборке доли этих групп распределились следующим образом: доля повышенных в должности в выборке составила 2,7%; пониженных в должности — 0,5%; переведенных без изменений в должностном уровне — 1,2%¹¹. В таблице 1 приведена сравнительная характеристика групп работников, формирующих данные потоки внутрифирменной мобильности, на основе расчета средних значений выборочных критериев.

К наиболее интересным наблюдениям, вытекающим из анализа данных таблицы 1, можно отнести следующие. Во-первых, *повышение в должности* наиболее вероятно для лиц с высшим профессиональным образованием, в возрасте около 35 лет, не имеющих семьи. В таком контексте данные характеристики работников можно трактовать как наиболее вероятные условия начальной фазы роста отдачи на произведенные инвестиции в человеческий капитал. Во-вторых, перевод *по горизонтали* без изменения в должностном уровне характерен для лиц со средним специальным образованием и, что типично, работающих в крупных (по численности сотрудников) компаниях. В-третьих, *понижение в должности* в основном затрагивает работников с длительным специфическим стажем, находящихся в возрасте, близком к официальному возрасту выхода на пенсию. Возможно, это объясняется действием механизма адаптации фирм к выбыванию возрастных сотрудников¹². Из таблицы 1 также следует, что мобильность наименее характерна в компаниях микробизнеса (с численностью сотрудников до 15 человек), что можно объяснить короткой карьерной лестницей и вытекающими из этого объективными ограничениями для перемещений.

Что касается переменной, характеризующей *удовлетворенность респондентов работой*, то она была получена путем анализа ответов на вопрос анкеты РМЭЗ НИУ ВШЭ о том, насколько респондент удовлетворен или неудовлетворен работой в целом¹³. Ответ на вопрос предполагает выбор оценки степени удовлетворенности

¹⁰ Одним из ограничений используемой базы данных является отсутствие возможности идентификации характера внутрифирменной мобильности — в каких случаях она была добровольной (по инициативе работника), а в каких — вынужденной (по инициативе работодателей).

¹¹ Эти величины можно рассматривать как количественную характеристику общей картины потоков при внутрифирменной мобильности труда, то есть исходя из имеющихся данных за период 2016—2017 гг. мы имеем следующие вероятности разновидностей внутрифирменной мобильности:

— вероятность повышения в должности — 2,7%;

— вероятность понижения в должности — 0,5%;

— вероятность перевода без изменений в должностном уровне — 1,2%.

¹² Интерес для отдельного исследования представляет непосредственное изучение механизма адаптации фирм к выбыванию лиц пенсионного возраста, в том числе на предмет выявления его особенностей в зависимости от размера фирм и с учетом типов и форм используемых контрактов в условиях измененного в России в 2019 г. пенсионного законодательства.

¹³ Для полноты анализа были также рассмотрены ответы респондентов на вопросы анкеты об удовлетворенности и неудовлетворенности отдельными аспектами работы, такими как оплата труда, условия труда и возможности профессионального роста.

по порядковой пятибалльной шкале: от 1 («полностью удовлетворен») до 5 («совсем неудовлетворен»). Для удобства дальнейшего анализа сразу была произведена техническая инверсия оценок анкеты, в результате чего оценка 5 была присвоена ответу «полностью удовлетворен», 4 — «скорее удовлетворен», 3 — «и да, и нет», 2 — «скорее неудовлетворен» и 1 — «полностью неудовлетворен». Далее в каждой из волн были сопоставлены индивидуальные оценки респондентов, вошедших в итоговую выборку, и на этой основе сконструирована динамическая переменная, отражающая произошедшие изменения (повысился, понизился или остался прежним) уровня удовлетворенности респондента работой за рассматриваемый период времени. Результаты анализа динамики средних оценок удовлетворенности работой при внутрифирменной трудовой мобильности в трех исследуемых группах работников отражены в таблице 2.

Таблица 1. Средние значения выборочных характеристик работников, сменивших позицию в своей фирме в течение года

Критерий сравнения групп работников	Вид внутрифирменной трудовой мобильности работника			Выборка в целом
	Повышен в должности	Понижен в должности	Переведен без изменений в должностном уровне	
Пол (ж = 1), %	49,0	50,0	45,8	51,4
Возраст*, лет	35,8	54,4	40,2	43,7
Образование (уровень), %				
Общее	12,9	11,2	8,3	11,8
Среднее профессиональное	35,2	44,4	52,1	53,8
Высшее	51,9	44,4	39,6	34,5
Семейное положение (холост/не замужем=1), %	43,9	27,8	33,3	40,2
Национальность (не русский = 1), %	11,1	н/д	11,6	10,6
Наличие второй работы (есть = 1), %	4,6	0,0	2,1	3,8
Получение пенсии (да = 1), %	7,4	44,4	10,4	20,6
Стаж работы на текущем месте*, лет	6,9	12,8	6,8	10,0
Размер фирмы, человек				
Не более 15	14,1	8,3	6,1	26,8
15—100	39,4	25,0	39,4	42,7
101—250	14,1	41,7	12,1	9,8
Более 250	32,4	25,0	42,4	20,7
Зарплата* (в мес.), тыс. руб.				
2016 г.	32 300	35 400	29 200	24 500
2017 г.	39 700	37 200	27 200	25 900

Рассчитано по RLMS-HSE. URL: www.hse.ru/rlms/ (дата обращения: 09.09.2019).

Примечание: средневзвешенная арифметическая величина.

Таблица 2. Динамика средних оценок удовлетворенности работой при внутрифирменной трудовой мобильности

Аспект удовлетворенности работой [*]	Средние оценки удовлетворенности работой ^{**}											
	При повышении			При понижении			При переводе без изменений в должностном уровне			Выборка в целом		
	2016	2017	Разница	2016	2017	Разница	2016	2017	Разница	2016	2017	Разница
Работа в целом	3,94	4,07	0,13	3,94	3,39	-0,55	3,90	3,63	-0,27	3,73	3,72	-0,01
Оплата труда	3,21	3,49	0,25	3,11	2,28	-0,83	3,30	2,98	-0,32	2,94	2,96	0,02
Условия труда	3,89	3,97	0,08	3,94	3,00	-0,94	3,70	3,54	-0,16	3,68	3,69	0,01
Возможности профессионального роста	3,44	3,83	0,39	3,56	2,82	-0,74	3,48	3,26	-0,22	3,29	3,32	0,03

Рассчитано по RLMS-HSE.

Примечание:

* Перечень аспектов удовлетворенности работой приведен в соответствии с формулировками анкеты РМЭЗ НИУ ВШЭ.

** Автором проведен тест (t-тест) на определение статистической значимости различий средних оценок удовлетворенности работы в каждой из групп относительно общей выборки. Эта процедура позволяет определить, достаточно ли велика разность между средними оценками каждой из подгрупп относительно выборки в целом, для того чтобы можно было объяснить ее действием независимой переменной, а не случайностью, связанной с малым объемом выборки. Различия обнаружены на высоком уровне статистической значимости только для группы тех, кого повысили в должности. Для двух других групп — видимо, в силу их малого размера, — статистически достоверные различия в оценках не обнаружены.

Результаты, представленные в таблице 2, указывают на существование различий между группами работников в эффекте от внутрифирменной трудовой мобильности на удовлетворенность работой. Во-первых, повышение в должности положительно влияет на уровень удовлетворенности работника как работой в целом, так и отдельными ее аспектами (оплатой труда, условиями труда и возможностями профессионального роста). Напротив, как понижение в должности, так и перевод без изменений в должностном уровне понижают удовлетворенность работника всеми аспектами работы одновременно. Главным образом негативный эффект в этих случаях связан со снижением удовлетворенности оплатой труда. При этом понижение в должности оказывается значимым также и для оценки условий труда, в то время как при переводе без изменений в должностном уровне — для оценки возможности профессионального роста.

Во-вторых, наблюдается сонаправленность векторов изменения оценок удовлетворенности аспектами работы, указанными в таблице 2. Так, при снижении (повышении) удовлетворенности работой в целом снижаются (повышаются) соответствующие оценки удовлетворенности оплатой труда, условиями труда и возможностями профессионального роста. Для проверки обоснованности утверждения о наличии такого рода закономерностей автором был дополнительно проведен корреляционный анализ изменений оценок удовлетворенности работой в целом и оценок удовлетворенности каждым из указанных аспектов работы на предмет выявления сонаправленности таких изменений и силы их связи. Результаты ана-

лиза, основанные на соответствующих индивидуальных данных, представлены в таблице 3.

Таблица 3. Коэффициенты корреляции Спирмена между изменением уровня удовлетворенности работой в целом и отдельными ее аспектами, 2017 г.

Аспект работы	Изменение уровня удовлетворенности работой в целом
Изменение уровня удовлетворенности оплатой труда	0,357***
Изменение уровня удовлетворенности условиями труда	0,615***
Изменение уровня удовлетворенности возможностями профессионального роста	0,333***

Рассчитано по RLMS-HSE.

Примечание: *** корреляция (двусторонняя) значима на уровне $p < 0,001$.

Положительный знак при коэффициенте в Таблице 3 означает, что уровень удовлетворенности от работы в целом изменяется в тех же направлениях, что и уровень удовлетворенности соответствующим аспектом работы (оплатой труда, условиями труда¹⁴ или возможностями профессионального роста); отрицательный знак свидетельствует о противоположном направлении изменений между уровнем удовлетворенности от работы в целом и соответствующим аспектом работы. Таким образом, полученные результаты в дальнейшем позволяют исходить из утверждения, что изменения в оценке удовлетворенности работой в целом будут отражать схожие по направлению изменения в удовлетворенности указанными ее аспектами.

Вслед за общей динамикой изменения оценок удовлетворенности работой при внутрифирменной трудовой мобильности, представленной в таблице 2, приведем на рисунке 1 структуру их распределения по трем рассматриваемым группам работников.

Как видно из рисунка 1, распределение оценок удовлетворенности работой при разных видах внутрифирменной трудовой мобильности различается. При этом во всех рассматриваемых случаях мобильности есть как ставшие более удовлетворенными, так и ставшие менее удовлетворенными работой после ее смены, а также те, чья оценка уровня удовлетворенности осталась на прежнем уровне. Особый интерес представляет тот факт, что среди повышенных в должности наиболее заметна доля тех, кого новая работа устраивает / не устраивает в той же мере, что и прежняя. Такие работники составляют 56% от общего числа повышенных в должности, тогда как в группах пониженных в должности

¹⁴ В таблице 3 коэффициент Спирмена находится на границе умеренной и высокой тесноты связи между удовлетворенностью работой в целом и уровнем удовлетворенности условиями труда. При этом анкета РМЭЗ НИУ ВШЭ не раскрывает содержания понятия «условия труда», что препятствует более содержательной интерпретации полученных результатов.

и переведенных без изменений ее уровня этот показатель достигает 33% и 46% соответственно. Внимание заслуживает и тот факт, что, с одной стороны, среди повышенных в должности больше тех, кого новая работа удовлетворяет больше, чем предыдущая, по сравнению с двумя другими группами работников. С другой стороны, доля таких работников в двух последних группах варьируется: она выше среди пониженных в должности по сравнению с теми, кто переведен без изменения в должностном уровне. Соответствующие доли составляют 22% и 17% от общей численности работников каждой из групп.

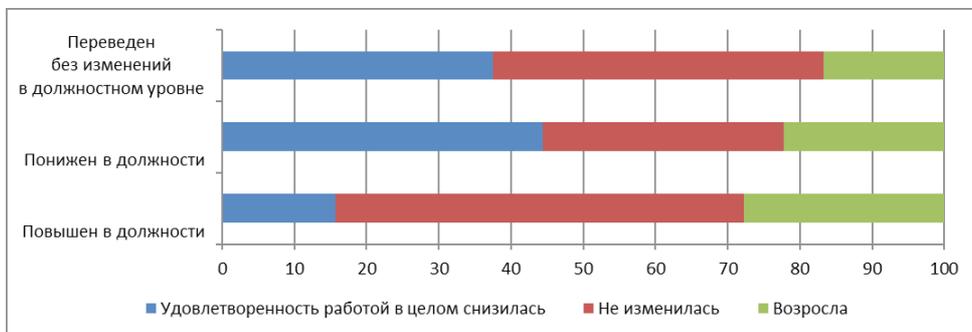


Рис. 1. Распределение изменений в оценках удовлетворенности работой среди работников, сменивших позицию в своей фирме в течение года, 2017 г., % от общей численности занятых соответствующей группы. Рассчитано по RLMS-HSE

Далее для обнаружения связи между изменением уровня удовлетворенности работой — зависимой переменной, имеющая бинарный вид, — и выборочными характеристиками работника и места его работы используется порядковая логистическая регрессия. Ее результаты, представленные в таблице 4, позволяют оценить вероятность индивида после смены работы оказаться более или менее удовлетворенным новой работой по сравнению с предыдущей в зависимости от выборочных характеристик.

Выбор характеристик (переменных) — факторов, опосредующих изменение удовлетворенности работой при внутрифирменной мобильности, — с одной стороны, был обусловлен встречающимися в литературе примерами (о которых было сказано выше¹⁵), с другой — был ограничен возможностями используемой базы данных. Так, к сожалению, отсутствовала возможность включить в качестве объясняющих переменных форму контракта (срочный трудовой договор или гражданско-правовой договор); переменные, отражающие личностные характеристики работников, а также карьерные траектории в конкретных фирмах.

Сразу отметим, что величины коэффициентов регрессии, представленных в таблице 4, содержательно не интерпретируются, поскольку имеют разный масштаб. Для того чтобы непосредственно оценить эффект, оказываемый той или иной переменной на вероятность индивида после смены работы изменить уровень удовлетворенности ею, прибегают к расчету предельных (маржинальных) эф-

¹⁵ Дополнительно о факторах удовлетворенности работой в эмпирических исследованиях см. [Анкудинов, Беяева, Лебедев, 2013].

фактов. В данном исследовании такая задача не стояла, поэтому представляется достаточным ограничиться указанием на направление изменения (повышение или понижение) такой вероятности.

Таблица 4. **Изменение уровня удовлетворенности работой в целом (порядковая логит-регрессия)**

Зависимые переменные (регрессоры)	Оценки коэффициентов регрессии
Количество наблюдений	2279
Повышение в должности	0,434*
Понижение в должности	-0,368
Перевод без изменений в должностном уровне	-0,038
Пол (1 = женщины)	-0,063
Возраст	0,002
Семейный статус (1 = холост / не замужем)	0,147*
Уровень образования	-0,148*
Профессиональный уровень	-0,027
Размер фирмы	-0,001*
Получение пенсии	-0,192*
Специфический стаж (период работы в одной фирме)	0,003*
Изменение в заработной плате	0,001*

Рассчитано по RLMS-HSE.

Примечание: * обозначает статистическую значимость на уровне p-value до 0,1.

Из таблицы 4 следует, что вероятность роста уровня удовлетворенности работой значимо *выше*, например, при повышении в должности, чем при других видах внутрифирменной трудовой мобильности. Ожидаемой является положительная связь между вероятностью большей удовлетворенности от работы в целом и увеличением заработной платы. Подобная статистическая закономерность наблюдается между вероятностью большей удовлетворенности от работы и длительностью специфического трудового стажа.

Напротив, вероятность более высокой удовлетворенности работой при внутрифирменной мобильности значимо *ниже*, когда работник получает пенсию, по сравнению с ее отсутствием. Возможно, это связано с низким общим уровнем пенсионного обеспечения, отсутствием индексации пенсий для работающих пенсионеров, нестабильностью российского пенсионного законодательства. Также снижение удовлетворенности работой более вероятно при мобильности в границах более крупных компаний. В данном случае можно предположить, что изменение заработной платы, связанное с новым местом работы, не сопоставимо с изменением других составляющих работы (например, степенью ответственности, балансом часов работы и досуга). Схожая закономерность отмечается и для уровня образования, а именно: с ростом уровня образования удовлетворенность на новом месте работы по сравнению с прежним местом не возрастает, а, скорее, снижается или

остается на прежнем уровне¹⁶. В этом случае объяснение может быть связано с недостаточным приростом заработной платы по сравнению с ожидаемым.

Представленные результаты анализа связи изменений уровня удовлетворенности работой и траекторий внутрифирменной мобильности сами по себе представляют определенный научный интерес, но для проверки предложенных объяснений этих эффектов, безусловно, требуются дополнительные исследования.

Выводы

В статье проведен анализ удовлетворенности работой при трех траекториях внутрифирменной мобильности (вверх, вниз и по горизонтали). Цель исследования состояла в оценке влияния внутрифирменной смены работы на динамику удовлетворенности работой и в поиске закономерностей между траекториями внутрифирменной мобильности и изменением уровня удовлетворенности работой. Эмпирическую базу исследования составили микроданные РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Основные вопросы исследования были сформулированы в виде гипотез. В результате проведенного анализа в целом подтверждена первая гипотеза (H1) о том, что удовлетворенность работой не обязательно растет при карьерном росте; частично подтверждена вторая гипотеза (H2), согласно которой при понижении работников в должности не всегда снижается их удовлетворенность новой работой по сравнению с предыдущей; скорее отвергнута третья гипотеза (H3) о том, что при переводе в другое подразделение при сохранении должностного уровня растет удовлетворенность работой. Эти выводы косвенно свидетельствуют об информационной асимметрии относительно «качества» нового рабочего места при внутрифирменных перемещениях. В связи с этим может быть дана рекомендация работодателю повысить доступность и объем информации о рабочем месте, а работнику — собирать больше информации из разных источников о месте будущей работы, даже если оно находится в той же компании-работодателе.

Среди сопутствующих результатов исследования отметим, во-первых, что представлен среднестатистический портрет каждой из трех групп работников, формирующих потоки внутрифирменной мобильности (перемещение вверх, вниз и по горизонтали).

Во-вторых, установлена положительная связь между направлением изменений оценок удовлетворенности работой в целом и отдельными ее аспектами, такими как оплата труда, условия труда и возможности профессионального роста.

В-третьих, оценена вероятность того, что индивид после смены работы будет более или менее удовлетворен новой работой по сравнению с предыдущей в зависимости от выборочных характеристик индивида и места его работы.

Полученные результаты обогащают пул эмпирических исследований субъективного благополучия в таком его аспекте, как работа; в более широком контексте они дополняют исследования качества трудовой жизни, качества занятости, исследуемых в контексте концепции достойного труда.

¹⁶ В исследованиях встречаются противоречивые результаты анализа связи между уровнем образования и удовлетворенностью работой: положительная связь выявлена в [Смирных, 2009]; по другим данным, фактор образования не имеет статистической значимости [Анкудинов и др., 2013]; отрицательная зависимость между данными величинами обнаружена в [Clark, Oswald, Warr, 1996; Mohanty, 2016]. Среди возможных объяснений данных различий — различия в условиях труда разных фирм [Смирных, 2009].

Исследования закономерностей между траекториями трудовой мобильности и удовлетворенностью работой целесообразно продолжить (в частности, на длинных панельных рядах), принимая во внимание высокую интенсивность движения работников на рынке труда в нашей стране.

Список литературы (References)

Анкудинов А. Б., Беляева М. Н., Лебедев О. В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 75—83.

Ankudinov A. B., Belyayeva M. N., Lebedev O. V. (2013) Satisfaction with Work and its Determinants: Results of Statistical Modelling on Panel Data. *Sociological Studies*. No. 11. P. 75—83. (In Russ.)

Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1—2. С. 186—191.

Bessokirnaya G. P., Temnitsky A. L. (1999) Job Satisfaction at the Enterprise and Life Satisfaction. *Sociological Journal*. No. 1—2. P. 186—191. (In Russ.)

Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>.

Veredyuk O. V. (2018) Quality of Youth Employment in Russia: Analysis of Job Satisfaction Assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>. (In Russ.)

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Шарунина А. В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда // Экономический журнал ВШЭ. 2016. Т. 20. № 2. С. 201—242.

Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Sharunina A. (2016) The Pathways We Choose: Intra- and Interfirm Transitions. *HSE Economic Journal*. Vol. 20. No. 2. P. 201—242. (In Russ.)

Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130—138. <https://doi.org/10.19181/socjour.2013.3.424>.

Ilyasov F. N. (2013) The Appropriateness and Content of the Study of Job Satisfaction. *Sociological Journal*. No. 3. P. 130—138. <https://doi.org/10.19181/socjour.2013.3.424>. (In Russ.)

Нестерова Д. В., Мальцева И. О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. М. : Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009.

Nesterova D. V., Maltseva I. O. (2009) Intrafirm Labor Mobility: Career and Wages: Working Paper WP15/2009/10. Moscow: State University — Higher School of Economics. (In Russ.)

Смирных Л. И. Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // Экономика образования. 2009. Т. 4. № 2. С. 32—40. Smirnykh L. I. (2009) Job Satisfaction: The Choice between a Stable Employment and Labor Mobility. *Education Economics*. Vol. 4. No. 2. P. 32—40. (In Russ.)

Тарабан О. В. Внутрифирменная мобильность персонала в контексте концепции качества трудовой жизни // Труд и социальные отношения. 2018. Т. 29. № 3. С. 116—125. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2018-29-3-116-125>.

Taraban O. V. (2018) In-House Staff Mobility in the Context of the Concept of Quality of Working Life. *Labour and Social Relations*. Vol. 29. No. 3. P. 116—125. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2018-29-3-116-125>. (In Russ.)

Темницкий А. Л., Бессокирная Г. П. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2018. № 4 (64). С. 138—152. <https://doi.org/10.25513/1812-3988.2018.4.138-152>.

Temnitsky A. L. Bessokirnaya G. P. (2018) Work and Life Satisfaction in Modern Russia: Models of Interrelation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*. No. 4 (64). P. 138—152. <https://doi.org/10.25513/1812-3988.2018.4.138-152>. (In Russ.)

Устинова К. А., Гордиевская А. Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1 (172). С. 123—130. Ustinova K. A., Gordiyevskaya A. N. (2019) Job Satisfaction and Its Decisive Parameters. *Problems of Forecast*. No. 1 (172). P. 123—130. (In Russ.)

Allen J., van der Velden R. (2001) Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*. Vol. 53. No. 3. P. 434—452. <https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434>.

Baimas-George M., Fleischer B., Korndorffer J. R., Slakey D., DuCoin C. (2018) The Economics of Academic Advancement Within Surgery. *Journal of Surgical Education*. Vol. 75. No. 2. P. 299—303. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2017.08.016>.

Boswell W. R., Shipp A. J., Payne S. C., Culbertson S. S. (2009) Changes in Newcomer Job Satisfaction over Time: Examining the Pattern of Honeymoons and Hangovers. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94. No. 4. P. 844—858. <https://doi.org/10.1037/a0014975>.

Bruno G. S. F., Caroleo F. E., Dessy O. (2014) Temporary Contracts and Young Workers' Job Satisfaction in Italy. In: Malo M. A., Sciulli D. (eds.) *Disadvantaged Workers: Empirical Evidence and Labour Policies*. Heidelberg: Springer. P. 95—120.

Clark A., Oswald A., Warr P. (1996) Is Job Satisfaction U-Shaped in Age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 69. No. 1. P. 57—81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>.

Grund C., Rubin M. (2017) Social Comparisons of Wage Increases and Job Satisfaction. *Applied Economics*. Vol. 49. No. 14. P. 1345—1350. <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1217311>.

Kara D., Uysal M., Magnini V. P. (2012) Gender Differences on Job Satisfaction of the Five-Star Hotel employees. The Case of the Turkish Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 24. No. 7. P. 1047—1065. <http://doi.org/10.1108/09596111211258919>.

European Commission (2001) *Employment in Europe 2001: Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Fasang A. E., Geerdes S., Schömann K. (2012) Which Type of Job Mobility Makes People Happy? A Comparative Analysis of European Welfare Regimes. *International Sociology*. Vol. 27. No. 3. P. 349—383. <https://doi.org/10.1177/0268580911423048>.

Hamermesh D. S. (1999) *The Changing Distribution of Job Satisfaction*. NBER Working Paper No. 7332. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. URL: <http://www.nber.org/papers/w7332.pdf> (accessed: 10.02.2020).

Herzberg F. (2003) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. Vol. 81. No. 1. P. 87—96.

Longhi S., Brynin M. (2010) Occupational Change in Britain and Germany. *Labour Economics*. Vol. 17. No. 4. P. 655—666. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.001>.

Mohanty M. S. (2016) Relationship between Positive Attitude and Job Satisfaction: Evidence from the US Data. *Eastern Economic Journal*. Vol. 42. No. 3. P. 349—372. <https://doi.org/10.1057/ej.2014.76>.

Nekola M., Principi A., Švarc M., Nekolová M., Smeaton D. (2018) Job Change in Later Life: A Process of Marginalization? *Educational Gerontology*. Vol. 44. No. 7. P. 403—415. <https://doi.org/10.1080/03601277.2018.1490162>.

Origo F., Pagani L. (2012) Flexicurity and Workers' Well-Being in Europe: Is Temporary Employment Always Bad? In: Maggino F., Nuvolati G. (eds.) *Quality of Life in Italy: Research and Reflections*. Dordrecht: Springer. P. 243—261. https://doi.org/10.1007/978-94-007-3898-0_13.