

7. Игнатова Т.В., Мушенко И.Г. Государственные финансы в системе регулирования общественного сектора. – Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, 2004. 160 с.

Sviridov Oleg Yurevich, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of Cathedra of Finance and Credit, Southern Federal University (88, str. M. Gorkogo, Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).

E-mail: oysviridov@sfedu.ru

Nekrasova Inna Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Cathedra of Finance and Credit, Southern Federal University (88, str. M. Gorkogo, Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).

E-mail: inna-nekrasova@mail.ru

MISSELLING AS THE MAIN FORM OF UNFAIR SALES OF FINANCIAL PRODUCTS IN RUSSIA: REASONS AND WAYS OF COUNTERACTION

Abstract

The article presents the results of the analysis of the causes of occurrence and ways to counter mis-selling as the main form of unfair sales of financial products in Russia. Based on the analysis, the authors formulated recommendations for the regulator that can counteract the practice of mis-selling in Russia.

Keywords: *mis-selling, financial ombudsman, agent's commission, financial advisor, financial product, bank deposits, investment life insurance, payment card, financial risks.*

УДК 331

DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-4-138-146

ФАКТОРЫ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ ФОКУС-ГРУПП¹

Скачкова Людмила Сергеевна	кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой управления человеческими ресурсами, Южный федеральный университет (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, 88). E-mail: lskachkova@gmail.com
Щетинина Дарья Павловна	кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Южный федеральный университет (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького 88). E-mail: ermakova-d@ya.ru
Крячко Виктория Игоревна	магистрант кафедры управления человеческими ресурсами, Южный федеральный университет (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, 88). E-mail: vi.kryachko@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена изучению факторов субъективного благополучия (subjective well-being) научно-педагогических работников (НПР). В рамках исследования представлен обзор теоретических подходов в исследованиях SWB (subjective well-being), описана методология и представлен анализ поискового этапа исследования: рефлексия, результаты наблюдения и мнений участников фокус-групп научно-педагогических работников. Авторы статьи представляют собственную интерпретацию набора факторов субъективного благополучия, в том числе факторов, связанных с профессиональной деятельностью научно-педагогических работников, факторов, удерживающих и выталкивающих из данной профессиональной сферы.

Ключевые слова: *субъективное благополучие, экономика счастья, благосостояние, качество жизни, факторы субъективного экономического благополучия, субъективное благополучие НПР, субъективное профессиональное благополучие НПР, эффективность труда, трудовые отношения.*

Введение

В последние годы в сфере высшего образования сформировался новый рациональный подход к управлению эффективностью труда научно-педагогических работников. Предполагалось, что, новые институциональные условия и правила, такие как индивидуальные рейтинги научно-педагогических работников, новые системы стимулирования труда НПР, связанные с достижением показателей в рейтингах, эффективный контракт, закрепляющий новые трудовые отношения, смогут изменить поведение научно-педагогических работников. Ожидания изменения поведения научно-педагогических работников были связаны, в свою очередь, с необходимостью повышения качества подготовки в высшей школе, то есть с необходимостью повышения эффективности формирования человеческих ресурсов в высшей школе для экономики в целом. Но, действительно ли, удалось за последние годы изменить поведение НПР? Действительно ли, новый рациональный ориентир в поведении НПР –

¹ Исследование проведено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант 18-010-00952 «Исследование субъективного благополучия россиян на примере научно-педагогических работников: факторы и динамика».

достижение показателей в рейтингах, побудил научно-педагогических индивидов лучше преподавать, проводить качественные исследования, публиковаться в высокорейтинговых научных изданиях и т.д.? И можно ли в высшей школе управлять поведением индивидов, руководствуясь только рациональностью? По мнению ряда исследователей высшего образования, управление рациональными факторами поведения индивидов в сфере высшего образования не только привело к положительным результатам, но имело и ряд отрицательных эффектов.

В этой связи, авторы обратились к поиску иных факторов, которые могли бы влиять на поведение индивидов в высшей школе, нерациональных факторов, которые, несомненно, в неменьшей степени могут влиять на профессиональное поведение индивидов в высшей школе. Таким фактором является ощущение счастья, удовлетворенности различными аспектами жизни (работа, свое здоровье, здоровье близких и др.). По мнению авторов, именно субъективное благополучие научно-педагогических работников выступает одной из основных внутренних характеристик индивида, влияющего на его поведение, принятие решений на рабочем месте.

Обзор исследований категории субъективного благополучия

«Субъективное благополучие» (well-being или subjective well-being) представляет собой многофакторный конструкт, отражающий представление индивида о себе, своей жизнедеятельности, своем социальном статусе. Большинство исследований, посвященных субъективному благополучию, носят обобщенный характер. Это связано с тем, что концепция субъективного благополучия разрабатывается на стыке экономики и психологии, и использует количественный и качественный подходы, отражающие социально-экономический статус и эмоциональные реакции индивида соответственно. Социально-экономический подход, традиционно, определяет уровень субъективного благополучия через уровень национального дохода на душу населения и уровень ВВП. Ядром исследования становится вопрос о том, насколько растет субъективное благополучие с ростом благосостояния общества (Е. Динер, Р. Истерлин, Д. Канеман и др.) [7, 8, 9]. При этом, при расчете и оценке уровня благополучия можно выделить использование «приборной панели» и построение индексов благополучия. Индексы благополучия, в свою очередь делятся на индексы, корректирующие ВВП и индексы, замещающие ВВП. К индексам, корректирующим ВВП, относят, например, индекс устойчивого экономического благосостояния. К индексам, замещающим ВВП, относят индексы, построенные с использованием данных опросов населения по поводу их субъективных оценок качества жизни. Множество существующих рейтингов: индекс человеческого развития, индекс благополучия – Gallup-Healthways, канадский индекс благополучия – Canadian Index of Wellbeing, всемирный индекс счастья и др. представляют собой комбинированные показатели, включающие в себя, например, оценку уровня доходов, социальной поддержки, здоровья, безопасности, продолжительность жизни и т.д. Количественные показатели не объясняют утраченную связь между ростом реальных доходов и ощущениями счастья и благополучия граждан. Но эти подходы не дают однозначного ответа на вопрос, почему с ростом реальных доходов, уровень счастья не растет в той же пропорции, хотя богатые люди в целом счастливее бедных, а уровень субъективного благополучия низкий в странах с высоким неравенством (Р. Истерлин, Л.А. Родионова) [8, 2]?

Качественный подход к субъективному благополучию на первое место ставит оценку восприятия индивидом не только материальных, но и нематериальных благ. Например, В.А. Хащенко установил, что общая удовлетворенность жизнью зависит от субъективной оценки индивидом своего финансового благополучия, что позволяет объяснить, почему индивиды в равных экономических условиях по-разному оценивают свой уровень материального благосостояния [3, 4]. Кроме того, отношение между уровнем субъективного благополучия и уровнем реального материального благосостояния объясняется с позиции механизма адаптации: реакция индивида (позитивная или негативная) на повышение или понижение уровня дохода имеет краткосрочный эффект, после которого возвращается на исходный уровень. Так, эффект позитивного или негативного события, например, повышения или понижения дохода, на восприятие собственного благополучия со временем притупляется благодаря процессам адаптации, а уровень благополучия после кратковременного изменения (повышения или понижения) возвращается к исходному уровню. Таким образом, субъективное благополучие может выступать одной из основных экономико-психологических характеристик индивида и реализуется через оценку своего текущего и будущего материального благосостояния и осознание внутренних возможностей личности. С точки зрения экономического подхода, психологические оценки эмоциональных реакций индивида при идентификации уровня его субъективного благополучия имеют массу недостатков, связанных с методологией измерения и анализом информации.

Одним из важнейших комплексов субъективного благополучия является комплекс, отвечающий за отношения в профессиональной сфере: профессия, профессиональная идентичность, доход и т.д. (А. Кампбелл, Е. Динер, Ю. Шиммак) [6, 7, 10]. Благополучие субъекта в трудовой деятельности оказывает большое влияние на переживание субъективного благополучия. Трудовые ценности работника отражают представление индивида о профессиональной деятельности, в том числе внутренние ценности, связанные с профессиональной идентичностью, самореализацией, мотивацией и внешние,

связанные с результатом труда. Субъективное благополучие в трудовой сфере является критерием профессиональной идентичности и отражением отношения субъекта к результатам труда. В качестве основных критериев субъективного благополучия в профессиональной сфере называют удовлетворенность работой, профессиональное здоровье, качество трудовой жизни, финансовое здоровье и финансовую удовлетворенность, субъективный экономический статус, адекватность дохода потребностям личности, изучаются компоненты благополучия представителей различных профессий, предпринимаются попытки выделить факторы профессиональной среды, способствующие повышению уровня субъективного благополучия и т.д. Но отсутствие единого подхода и диагностического инструментария, описывающих конструкт субъективного профессионального благополучия, как составной части субъективного благополучия индивида, требует дальнейшего глубокого изучения.

Концепция исследования субъективного благополучия НПП

Специфические черты занятости, особенности рабочего поведения в научно-педагогической сфере обусловили интерес авторов к изучению экономического и социального поведения представителей данной профессиональной группы. Невысокий уровень заработной платы, высокие психоэмоциональные нагрузки, необходимость постоянного ежедневного развития в научно-исследовательской и педагогической практиках, высокая трудоемкость административно-бюрократических обязанностей современных преподавателей высшей школы – вот далеко не полный перечень ключевых характеристик современной профессии преподавателя высшей школы, который заставил бы любого рационального индивида, оценивающего выгоды и издержки от работы на таком рабочем месте, принимать решения в пользу смены профессии либо ухода из высшей школы. Однако уровень текучести, уровень стабильности персонала в высшей школе достаточно высок. Более того, определенная когорта представителей данной профессиональной сферы демонстрируют, судя по статистике индивидуальных вузовских рейтингов, достаточно высокие индивидуальные показатели. Поэтому, вероятнее всего, научно-педагогические работники испытывают некоторое удовольствие от своей работы, и, соответственно, и работа в этой сфере притягивает людей с набором определенных характеристик.

Представленное исследование направлено на диагностику характеристик субъективного благополучия россиян, факторов, влияющих на их формирование, в том числе факторов, определяющих профессиональную принадлежность на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений как социально значимой части населения. В качестве объекта исследования выступает – профессиональная группа из представителей академической профессии (научно-педагогические работники российских региональных, федеральных и опорных вузов). Предмет исследования – концепт субъективного благополучия (subjective well-being (SWB)) научно-педагогических работников российских вузов.

В качестве задач исследователи предполагают, во-первых, проанализировать паттерн SWB в профессиональной сфере НПП через поиск специфических факторов (рациональных, когнитивных, объективных, субъективных, ситуационных и нерациональных); во-вторых, провести диагностику аффективных компонентов SWB научно-педагогических работников. Для формулировки гипотез исследования был реализован поисковый этап субъективного благополучия, который включал в себя проведение фокус-групп с научно-педагогическими работниками региональных и федеральных вузов.

Обзор результатов поискового этапа исследования субъективного благополучия научно-педагогических работников

В течение апреля – мая 2018 года авторами исследования была организована серия фокус-групп с участием научно-педагогических работников. Всего было организовано 4 *фокус-группы опытных НПП*, возраст которых был выше 35 лет; а также 4 фокус-группы молодых представителей высшей школы (фокус-группы молодых НПП), возраст которых не превышал 35 лет¹. Сценарий фокус-групп включал в себя следующий перечень обсуждений:

- Обсуждение 1 – Факторы субъективного благополучия;
- Обсуждение 2 – Факторы профессионального благополучия;
- Обсуждение 3 – Факторы профессии НПП;
- Обсуждение 4 – Результативность НПП.

В ходе обсуждений выполнялись следующие исследовательские задачи: выделение факторов субъективного благополучия в целом для построения аналитической модели; факторов субъективного благополучия в профессиональной сфере НПП (глубже, чем первая задача); факторов, которые «удерживают и отталкивают» в профессии НПП; рефлексия по поводу детерминации показателей результативности труда НПП.

Результаты фокус-групп опытных НПП

Для большинства участников *фокус-группы опытных НПП* большое значение в общем ощущении благополучия имеют здоровье и внешний вид, доход, жилищные условия, любовь близких. В меньшей степени значимыми оказались следующие факторы: семья, возможности развития, свободное время,

¹ В среднем в каждой фокус-группе приняло участия 8-10 человек.

отсутствие стрессовых ситуаций, удовольствия (включая вкусную еду), профессиональное благополучие и социальный статус (в т.ч. внешняя оценка). Каждый фактор был оценён участникам на предмет степени его реализации в их жизни. В наибольшей степени преподаватели удовлетворены такими составляющими благополучия, как любовь, семья и профессиональное благополучие (9 баллов). Также достаточно высокая степень удовлетворенности у НПП наблюдается по факторам жилищных условий, возможностей развития и взаимопониманию (по 8 баллов). В наименьше степени участники фокус группы удовлетворены своими доходами и отсутствием стрессовых ситуаций (по 5 баллов). Анализ факторов субъективного благополучия опытных научно-педагогических работников в целом позволяет сделать вывод о том, что в жизни участников фокус группы для полного ощущения счастья недостаточно денежных средств и достаточно много стрессовых ситуаций, при этом преподаватели почти полностью удовлетворены семьей, любовью и профессиональным благополучием.

Факторы профессионального благополучия рассматривались более подробно. Участники фокус группы выделили следующие факторы: 1) статус учебного заведения; 2) развитие; 3) график работы; 4) коллектив; 5) отсутствие бюрократии; 6) работа с молодым поколением; 7) статус профессии; 8) доход; и степень их реализации в участников подгрупп.

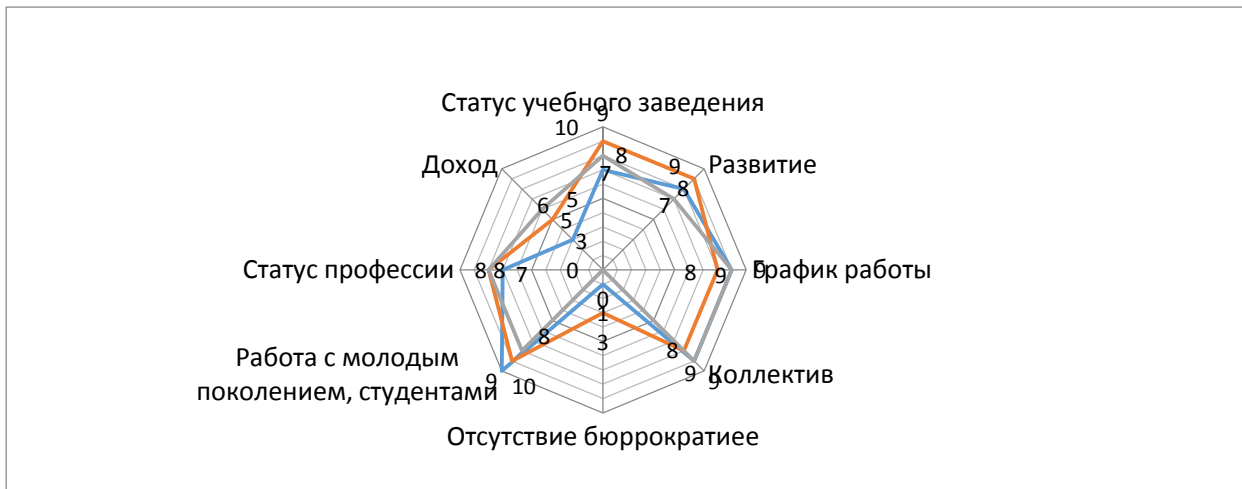


Рис. 1. Аналитическая модель оценки факторов субъективного благополучия преподавателей в профессиональной сфере¹

В целом участники всех групп удовлетворены статусом учебного заведения, в котором они работают, возможностями развития, графиком работы, коллективом и статусом профессии (в среднем по 8,2 баллов каждому фактору). Уровнем дохода опытные НПП удовлетворены меньше, в среднем на 4,7 балла. В наибольшей степени преподаватели удовлетворены тем, что работают с молодым поколением, студентами (среднее – 9 баллов). Все участники фокус-групп отметили наличие значительной бюрократизации рабочего процесса.

Следующим этапом работы фокус групп было выделение факторов, которые способны удержать персонал в академической среде и вытолкнуть из этой сферы. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Факторы, удерживающие в профессии и выталкивающие из нее

	Факторы удержания	Факторы выталкивания
1	Умственный интеллектуальный труд	Бюрократия
2	Интерес, удовольствие от профессии	Низкий доход
3	Удобный график работы	Эмоциональное перенапряжение (выгорание)
4	Новизна и саморазвитие	Ограниченные возможности карьерного роста
5	Благодарные студенты	Снижающийся уровень подготовки студентов, отсутствие мотивации к обучению у студентов
6	Комфортная среда, адаптация и стабильность	Отсутствие бюджета для профессиональной и научной деятельности
7	Статус профессии	Условия труда НПП (наличие и оборудование рабочего места, компьютер), недостатки системы мотивации
8	Возможность дополнительного дохода	Высокая внутренняя конкуренция и напряженность, борьба за ставки, нестабильность
9	Льготы для детей сотрудников (профсоюз)	Деградация системы высшего образования

¹ При оценке удовлетворенностью факторов здесь и далее в статье использовалась 10-балльная шкала (1 – полностью не удовлетворен реализацией данного фактора, 10 – полностью удовлетворен).

Стоит отметить, что часть факторов удержания совпадает с факторами субъективного благополучия: график работы, благодарные студенты, статус профессии. То есть можно судить о *большой значимости* этих удерживающих факторов среди прочих. Такие факторы, как бюрократия, низкий доход и высокая внутренняя конкуренция и напряженность, борьба за ставки, совпали с факторами субъективного благополучия, в наименьшей степени удовлетворяемые в профессиональной сфере.

В качестве показателей результативности труда научно-педагогических работников были выделены, по мнению исследователей, достаточно традиционные: признание в профессии – гранты, рецензирование, научные проекты, весомость и учет мнения НПП, приглашение в эксперты; оценка студентов – спрос на преподавателя и его курсы; публикации – статьи и учебники; показатели цитируемости в международных базах данных; международная аккредитация (признание уровня подготовки, признание); качество читаемых курсов; «выживаемость» знаний у студентов.

В ходе обсуждений в большинстве фокус-групп опытных НПП был выявлен феномен существенной разницы в значимости дохода среди факторов общего и профессионального благополучия. 88% участников обозначили важность фактора дохода при обсуждении факторов субъективного благополучия. Однако при обсуждении факторов благополучия НПП в рамках профессии, доход был указан только 12% участников. Таким образом, доход имеет значение в жизни НПП в целом, но в профессии гораздо более значимым является фактор призвания.

Результаты фокус групп молодых НПП

Молодыми научно-педагогическими работниками был выделен следующий набор факторов, определяющих субъективное благополучие¹: семья, здоровье, интересная работа, интеллектуальное развитие, свобода, «относительная определенность», друзья, наличие дохода. При этом фактором «свобода» подвергся более детальному обсуждению, в результате которого выделены составляющие элементы, несущие, по мнению исследователей, самостоятельную смысловую нагрузку и определяют значение данного фактора:

- зависимость от дохода;
- политическая свобода (или ограниченность выбора);
- время, которым можно распоряжаться;
- мобильность (возможность путешествовать, возможность смены места работы, развитость социальной и транспортной инфраструктуры);
- отсутствие страха (стресса);
- возможность выбора рода занятий.

Фактор «относительная определенность» тесно связан с фактором «свобода» и был также детально проанализирован в ходе групповой дискуссии. Как результат, получены следующие элементы, характеризующие данный фактор: свобода выбора направления личностного развития (в том числе профессионального); доступность и степень открытости информации; возможность долгосрочного жизненного планирования (стратегии развития); отсутствие накопленного стресса; уровень жизни и притязаний должен быть выше необходимости удовлетворения первичных потребностей выживания (пища, одежда, жилье).

После выделения факторов субъективного благополучия в целом была проведена процедура их оценивания. На рис. 2 представлена полученная в ходе работы аналитическая модель оценки факторов субъективного благополучия молодыми НПП.

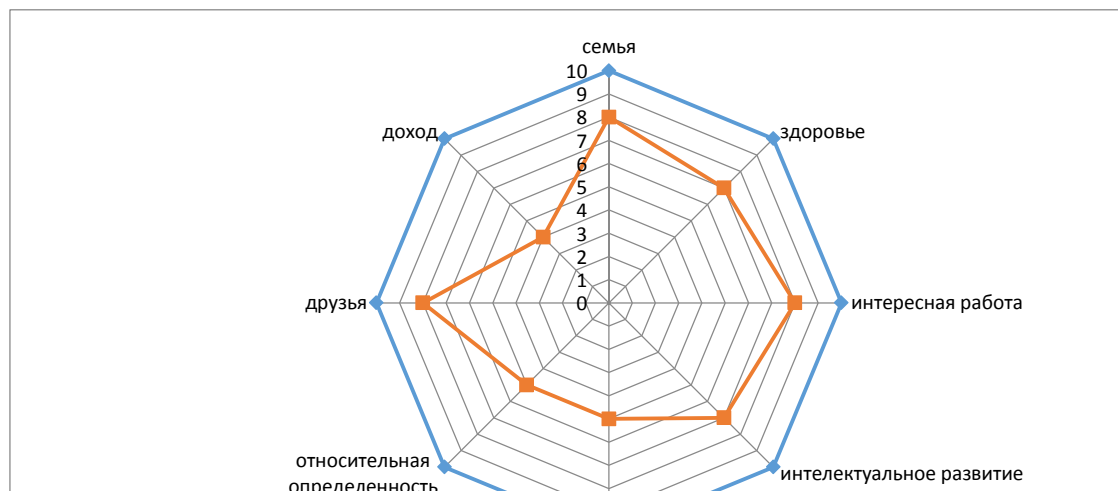


Рис. 2. Аналитическая модель оценки реализации факторов субъективного благополучия участников фокус-групп молодых НПП

¹ Выделены посредством анонимного голосования, затем совместного группового обсуждения.

Диаграмма иллюстрирует значительное «западание» факторов «дохода», «свободы» и «относительной определенности». Данные факторы определены участниками фокус-групп как трудно поддающиеся влиянию на текущий момент времени. С их точки зрения, «ограниченность свободы, в том числе мобильности, определяется невысоким уровнем дохода на текущий момент». Современная ситуация в российском гражданском обществе была определена респондентами как ограничивающая политические свободы и возможности социального выбора в целом.

В рамках второго обсуждения фокус-групп были выделены следующие элементы профессионального благополучия: профессиональное развитие, включая перспективы карьерного продвижения; признание, в том числе научным сообществом, коллегами и студентами; гибкий график работы, трудовая мобильность (возможность академической мобильности); вознаграждение (мотивация в целом); коллектив (социальный и психологический климат); баланс между научной и педагогической деятельностью; поддержка руководства (кафедра, факультет и ректор); удовольствие от процесса научной и педагогической деятельности; предсказуемые «правила игры» (административный и деловой регламент выполнения работы, координация и соподчинение, прописанные трудовые процедуры и определенность рутинных трудовых обязанностей).

Аналитическая модель оценки и ощущения реализации факторов профессионального благополучия НПП представлена на рис.3. Фактор «признание» был оценен невысоко, так как участники фокус-групп положили в основу понимания данного фактора – признание со стороны «большой науки», то есть ведущего российского и мирового научного сообщества. Фактор «поддержка руководства» получил среднюю оценку (5 баллов), при этом под поддержкой руководства молодые НПП имели в виду поддержку со стороны руководства кафедры и факультета. Респонденты отметили неудовлетворенность по наличию перспектив развития в своей профессиональной деятельности. Фактор «баланс между научной и педагогической деятельностью» также получил низкие оценки по причине высокой административной нагрузки на НПП в целом. Фактор «правила игры» получил негативные оценки по причине нарастания бюрократизации рабочих процессов, необходимости заполнения различных форм отчетности, которые зачастую дублируют друг друга, отсутствие четких регламентов взаимодействия с ректоратом и другими административными подразделениями университета, постоянно меняющиеся требования по документационному сопровождению учебного процесса.



Рис. 3. Аналитическая модель факторов профессионального субъективного благополучия

Обсуждения по поводу удерживающих и выталкивающих профессиональных факторов в фокус-группах молодых научно педагогических сотрудников позволили получить следующие результаты. К удерживающим факторам молодые НПП отнесли: удовольствие от процесса преподавания и научной деятельности; перспектива длительного отпуска (56 дней); возможность гибкого графика работы; разнообразие видов педагогической и научной деятельности; престижность профессии; общение с молодежью; общение с интересными, творческими людьми; участие в групповых и индивидуальных научных грантах, и коммерческих проектах; возможность защиты научной диссертации и получения научного звания; возможность передавать знания и «ключи к жизни» (учительство); «этос НПП» как идеал честности и порядочности; возможность трудовой мобильности, командировок; совпадение

личного и профессионального развития (работа по призванию, работа как хобби); корпоративные праздники (в том числе спортивные, «академическое дегустирование»); дополнительные бенефиты (обязательные медицинские осмотры, спортивный комплекс университета с возможностью посещения бассейна).

Факторам, снижающими ощущение субъективного благополучия и удовлетворенность профессиональной деятельности для молодых НПП, были следующие: недостаточность и неопределенность перспектив профессионального развития; оторванность реального уровня оплаты труда НПП от реального уровня жизни; профессиональное выгорание; необходимость выполнять трудовые обязанности во время отпуска; перекалывание профессиональных трудовых обязанностей на молодых преподавателей со стороны старших коллег, дискриминация по возрасту; прерывание контакта с коллективом в случае ухода в декретный отпуск, ускоряется процесс «профессионального устаревания и оторванности от профессионального развития»; непреодолимые препятствия в подготовке к защите диссертационной работе (заканчивается терпение у соискателя); недобросовестная конкуренция при проведении процедуры выборов на продление трудовых контрактов; нарастающее угасание интереса студентов к обучению; нарастание бюрократической волокиты (бесконечность в нарастании объема документооборота); отсутствие четких возможностей для саморазвития и самореализации.

Сравнительный анализ фокус-групп опытных и молодых НПП

В результате поискового этапа исследования субъективного благополучия научно-педагогических работников был выявлен ряд различий в видении общего и профессионального благополучия преподавателями старшего и младшего поколений (см. табл. 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ результатов первой и второй фокус групп по факторам субъективного благополучия в целом

Фактор	Оценка факторов опытными НПП	Оценка факторов молодыми НПП	Фактор
Жилищные условия, инфраструктура жилья	8		
Взаимопонимание	8		
Свободное время	7		
Отсутствие стрессовых ситуаций	5		
Удовольствия, в т.ч. вкусная еда	6		
Любовь	9		
Социальный статус (в том числе внешняя оценка)	7		
Профессиональное благополучие	9		
Возможности развития (духовное и другое)	8	7	Интеллектуальное развитие
Семья	9	8	Семья
Здоровье, внешний вид	7	7	Здоровье
Доход	5	4	Доход
		8	Интересная работа
		5	Свобода
		5	Относительная определённость
		8	Друзья

В фокус группах опытных и молодых НПП были определены различное количество факторов: 12 и 8 соответственно. При чем, совпали только три таких фактора, как семья, здоровье и доход. Очевидно, что данные ценности являются базовыми и общепринятыми. Оценка факторов по степени их удовлетворенности совпала только по фактору здоровье (в среднем 7 баллов). Сравнивая факторы, которые не совпали у двух фокус групп, отметим, что старшее поколение преподавателей значительное внимание отдаёт факторам комфорта (жилищные условия, инфраструктура жилья, отсутствие стрессовых ситуаций, удовольствия, в т.ч. вкусная еда, взаимопонимание, свободное время), в то время как молодые преподаватели таких факторов вообще не учли. Относительно общими у обеих групп являются факторы, отображающие потребности личностного роста (личностные факторы). Они почти однозначно совпадают в факторе развития: представители старшего поколения преподавателей представляет данный фактор в формулировке «возможности развития (духовного и другого)», а представители младшего поколения преподавателей – в формулировке «интеллектуальное развитие».

Сравнивая результаты мнений обоих фокус-групп, можно сделать следующие выводы. *Во-первых*, существует ряд общих ценностей для младшего и старшего поколения НПП (семья, здоровье и доход) – своеобразные «три кита счастья». *Во-вторых*, участники фокус групп одинаково ценят развитие, но понимают его по-разному. *В-третьих*, акцент старшего поколения преподавателей в факторах субъективного благополучия делается на комфорт, а у молодого поколения – на амбициозность, свободу и социум.

Выделенные факторы профессионального благополучия НПП у обеих фокус групп имеют отличия. Общими для обеих фокус групп оказались такие факторы профессионального благополучия как коллектив, развитие, график работы и доход. Тем не менее незначительные различия в понимании данных факторов всё же есть. А именно, группа молодых преподавателей в отличие от старших коллег понимает доход шире и называет вознаграждением. Удовлетворённость по данному фактору в обеих группах примерно одинаковая на уровне 4,6 балла. Удовлетворённость уровнем доходов в общем SWB и профессиональном благополучии респондентов совпадает и находится в среднем на уровне 4,65 балла. Удовлетворенность фактором развития у фокус-группы опытных НПП находится на достаточно высоком уровне (8 баллов) по сравнению с молодыми НПП, которые оценивают удовлетворенность в 4,5 балла.

Таблица 3

Сравнительный анализ результатов первой и второй фокус групп по факторам профессионального субъективного благополучия

Фактор	Оценка факторов опытными НПП	Оценка факторов молодыми НПП	Фактор
Работа с молодым поколением	9		
Отсутствие бюрократии	1,3		
Статус учебного заведения	8		
Статус профессии	7,7		
Коллектив	8,3	8,5	Коллектив
Развитие	8	4,5	Профессиональное развитие
График работы	8,7	6,5	Гибкий график работы
Доход	4,7	4,5	Вознаграждение
		7,5	Признание
		6,5	Поддержка руководства
		4	Баланс между научной и педагогической деятельностью
		1,5	Предсказуемые "правила игры"
		9,5	Удовольствие от процесса

Престижные потребности в профессиональном благополучии НПП определяются разными индикаторами: старшее поколение ценит статусность учебного заведения, профессии, что удовлетворяет его представителей в среднем на 7,85 балла; для молодых НПП важны признание и поддержка руководства, но удовлетворены они реализацией данного фактора в меньшей степени. Эффективность рабочего процесса при оценке профессионального субъективного благополучия старшее поколение выражает в отсутствии бюрократии, и данный фактор находит удовлетворение только на 1,3 балла. Молодое поколение НПП подразделяет эргономику рабочего процесса на баланс между научной и педагогической деятельностью и предсказуемые «правила игры» (возможность планирования). В среднем эргономичность рабочего процесса удовлетворяет молодых НПП на 2,75 балла.

Выявленные в результате работы фокус-групп факторы привлекательности академического рынка труда также имеют сходства и различия. И старшее, и младшее поколение НПП считают сферу высшего образования наиболее привлекательной по таким факторам как интерес и удовольствие от процесса преподавания, график работы, возможность личного и профессионального развития, трансляция знаний, различные льготы, престиж. Молодые преподаватели в целом выделяют значительно больше факторов, которые могут привлечь молодых специалистов остаться работать в академической среде. Обе фокус-группы сходны во мнении по поводу факторов, выталкивающих из сферы высшего образования (бюрократия, низкий уровень доходов НПП, эмоциональное перенапряжение, недобросовестная конкуренция при отборе кандидатов на продление трудовых контрактов). Таким образом, комплексное сравнение факторов привлечения и выталкивания из академической среды, определённых обеими фокус-группами, позволяет сделать вывод о том, что условия труда в сфере высшего образования не являются привлекательными, а основным удерживающим фактором является работа по призванию, миссия генерации и трансляции знаний.

Выводы

Поисковый этап исследования позволил выявить перечень факторов субъективного благополучия научно-педагогических работников, в том числе перечень факторов, влияющие на профессиональное благополучие, провести анализ мнений опытных и молодых научно-педагогических работников относительно факторов, удерживающих и выталкивающих из научно-исследовательской и педагогической сферы. Результаты рефлексии, наблюдений и анализа мнений и суждений по поводу ощущения счастья научно-педагогическими работниками позволили исследователям сформулировать ряд гипотез: во-первых, концепция субъективного благополучия включает в себя когнитивную оценку удовлетворенности жизнью в целом и поведенческие факторы ощущения удовлетворенности жизнью («аффективность»), при этом степень «аффективности» как положительной компоненты субъективного благополучия привязана к ситуационным моментам профессии НПР (переживание положительных эмоций и ощущений, межличностные коммуникации, социальная компетентность); во-вторых, значимость экономического благополучия, выраженного в величине дохода, для НПР уступает ценностям свободы выбора и интересной работы; в-третьих, современные реформы образования в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений (увеличение отчетности, рост бюрократии, нестабильность штатного расписания) в России могут негативным образом отразиться на профессиональном благополучии НПР: необходимостью затрачивать время и усилия на внедрение и освоение новых формализованных стандартов работы, что является существенным препятствием для непосредственного обучения и проведения научных исследований, что приводит к разрушению позитивных профессиональных ценностей.

Литература

1. Кислицына О.А. Подходы к измерению прогресса и качества жизни (благополучия) // Экономический анализ: теория и практика. 10 (2016) 28–38. С.28-38. <http://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/>
2. Родионова Л.А. Парадокс Истерлина в России // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2014. Т. 14, вып. 2, ч. 2, с. 386-393.
3. Хащенко В.А. Модель субъективного экономического благополучия // Психологический журнал. – 2005. – Т.26. – №3. – С. 38-50.
4. Хащенко В.А. Доход и субъективное экономическое благополучие // Психология человека в современном мире. Личность и группа в условиях социальных изменений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. Т. 5. С. 384-391.
5. Щетинина Д.П., Яковлева Е.А. Анализ факторов формирования благосостояния, качества жизни и счастья персонала современных организаций, на примере научно-педагогических работников российских высших учебных заведений // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5. № 6. С. 20-27.
6. Cambell A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31, 117-124
7. Diener E. Subjective well-being : three decades of progress / E. Diener, E. Suh, R.E. Lucas, H.L Smith // *Psychological Bulletin*. – 1999. – №. 125 (2). – P. 276-302.
8. Easterlin R. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In P.A. David & M.W. Reder (Eds.), *Nations and households in economic growth* (pp. 89-125), New York: Academic press.
9. Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.) (1999). *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
10. Schimmack U. The structure of subjective well-being / Schimmack U. // [Eid M, Larsen R, editors.] – New York: Guilford Press, 2008. – P. 97–123.

Skachkova Lydmila Sergeevna, Candidate of Economic Sciences, Head of Human Resource management department, Southern Federal University (88, M. Gorkogo str., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).

E-mail: lskachkova@gmail.com

Shetinina Daria Pavlovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Human Resource management department, Southern Federal University (88, M. Gorkogo str., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ermakova-d@ya.ru

Kriachko Victoria Igorevna, Master of Human Resource management department, Southern Federal University (88, M. Gorkogo str., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: vi.kryachko@mail.ru

FACTORS OF SUBJECTIVE WELL-BEING OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS:

RESULTS OF FOCUS-GROUPS

Abstract

The article is devoted to the study of factors of subjective well-being (SWB) of scientific and pedagogical workers. The study presents a review of theoretical approaches in SWB studies, describes the methodology and presents an analysis of the research phase of the study: reflection, the results of observation and the opinions of participants in focus groups of scientific and pedagogical workers. The authors of the article present their own interpretation of a set of factors of subjective well-being, including factors related to the professional activities of scientific and pedagogical workers, factors that keep and push out of this professional sphere.

Keywords: *subjective wellbeing, happiness economy, welfare, quality of life, factors of subjective economic wellbeing, subjective wellbeing of the NPR, subjective professional wellbeing of the NPR, efficiency of work, labor relations.*