

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.4

УДК 316.33 | ББК 60.561.23

© Леонидова Г.В.

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ УСПЕШНОГО РАБОТНИКА (НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)



ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016

Трудовая и профессиональная деятельность являются тем полем действий, где реализуется человеческий потенциал и достигается успех. Для того чтобы соединение человека и профессии было успешным, необходима согласованность разных факторов. Среди них – направленность личности на достижение успеха, а также социально-демографические параметры (пол, возраст, образование и т. д.), которые определяют динамику поведения личности и детерминируют predisposed субъектов к успешному осуществлению того или иного вида активности. Цель исследования – анализ социально-демографических характеристик людей, для которых работа является способом достижения успеха. Информационной базой стали социологические опросы: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области и пилотный поисковый проект «Современный успешный человек», проведенный международным коллективом ученых в России, Польше, Беларуси в 2018 году. На основе представленных данных выявлено, что среди населения, нацеленного на успех, практически равные доли и мужчин, и женщин, преимущественно люди молодого возраста (до 40 лет), люди среднего достатка, имеющие профессиональное образование. Подавляющее большинство респондентов имеет только основную работу в частных компаниях и бюджетных организациях. Показано, что категорию успешных в целом отличает более высокое качество человеческого потенциала, более рациональная и эффективная занятость, наиболее полное использование своих способностей и склонностей, а с учетом ранее проведенных исследований можно говорить о более высоком уровне трудовой мотивации и социального самочувствия. Определено, что успешные индивиды более инициативны, склонны к самореализации, проявляют высокую активность в достижении поставленной цели. Новизна

исследования заключается в расширении теоретических представлений об успешности в контексте трудовой деятельности человека. Практическая значимость определяется возможностями применения результатов исследования в системе управления персоналом для понимания мотивов достижения успешности и создания условий для их реализации.

Труд, мотивация достижения, трудовой потенциал, успешность, социально-демографический портрет работников, удовлетворенность трудом.

Введение

Модернизационные изменения (информационные, технологические, социокультурные) современных обществ неизбежно затрагивают сферу ценностей, идеалов, социальных норм (Кузьменко, 2017). Большой интерес в связи с этим представляет феномен успешности как продукт социокультурного контекста и как специфическое проявление ценностного изменения отношения человека к миру. Известно, что в советском обществе активная самореализация в трудовой или общественной деятельности доминировала как принципиально достижимый символ успешности (Караханян, 2008). В обществе рыночного типа, в атмосфере конкуренции общественная жизнь имеет ярко выраженную направленность на достижение с характерным массовым устремлением людей к материальным благам, развлечениям и комфорту. Олицетворением успешного человека становятся предприниматели, топ-менеджеры, бизнес-леди, а символами успешности – дорогие автомобили, яхты, жизнь «на широкую ногу». В общественном мнении утверждаются новые шкалы успеха: энергичность, предприимчивость, финансовое благополучие, карьера. По мнению социологов, «в сегодняшней России идет формирование человека нового типа: целерационального индивидуалиста, противопоставляющего себя социуму, ориентированного на успех» (Возьмитель, 2021).

Успех, как отмечают социологи, является многомерным понятием, которое «включает главные смыслообразующие ценности-цели долговременного характера, вдохновляющие человека к деятельностной активности по их достижению и закреплению, соотнобразующаясь с отношением к ним со стороны общества» (Темницкий, 2018). Следует сказать,

что трудовая и профессиональная деятельность остается одной из сфер, где реализуется человеческий потенциал и достигается успех. Для того чтобы соединение человека и профессии было успешным, необходима согласованность разных факторов. Среди них – направленность личности на достижение успеха, а также социально-демографические параметры (пол, возраст, образование и т. д.), которые в соответствии с большим количеством научных исследований по этому вопросу определяют динамику поведения личности и детерминируют предрасположенность субъектов к успешному осуществлению того или иного вида активности.

В связи с этим цель нашего исследования – анализ социально-демографических характеристик людей, для которых работа является способом достижения успеха.

Теоретические основания феномена успешности

В психологии и социологии проблематика успешности исследуется в рамках теории мотивации достижения. В смысловом ядре достижения успеха доминируют такие сферы жизни, как работа, знание и предоставляющая свободу открытая политическая система, при которой личная инициатива человека может привести к успеху (Хекхаузен, 2003). Развитие теории «мотивации достижения» связано с именем Д. Мак-Клелланда. Согласно ей, любой скачок экономического роста предваряется распространением «мотивации достижения» и высоким уровнем стремления к успеху (Sztompka, 1993). Д. Мак-Клелланд соотнес содержательную дефиницию понятия «мотивация достижения» с «критерием качества деятельности» (Хекхаузен, 2003), а также с таким феноменом, как профессиональное призвание.

Широкое распространение этого феномена как высшей формы трудовой мотивации было выявлено при проведении масштабных эмпирических исследований (опросов населения) в России и Беларуси (Шабунова и др., 2017). Согласно результатам исследований, работа по призванию ассоциируется с нравственным отношением к профессии, высокой эффективностью и новаторской направленностью труда (Шухатович, 2014).

Структура мотивации достижения, представленная Х. Хекхаузенем, состоит из следующих потребностей: потребность в достижении успеха (наличие соответствующей цели), ожидание успеха (уверенность в успешном завершении начатого, отсутствие сомнений по этому поводу), похвала (одобрение), позитивное эмоциональное состояние (удовлетворенность работой, вдохновение), потребность в избежании неуспеха (открытое выражение намерения избежать неудачи в деятельности) (Хекхаузен, 2003). Можно предположить, что наличие у человека целевой установки (притязаний), потребности в достижении успеха при прочих равных условиях может предопределять более высокую трудовую активность и успешность по сравнению с теми, кто таких стимулов не имеет.

При рассмотрении проблематики успешности широко используется термин «самореализация» – «претворение человеком в жизнь своих наклонностей и способностей» (Козырева, Смирнов, 2020). Самореализация – «один из важнейших факторов восприятия благополучия», состоящего из «оценок уровня и качества собственной жизни посредством сравнения настоящего с прошлым» (Козырева, Смирнов, 2020, с. 189). По мнению П.М. Козыревой, «люди обычно включают в понятие «благополучная жизнь» материальное благосостояние, хорошо оплачиваемую и интересную работу, положительные отношения в семье, здоровье, хорошее образование, наличие свободного времени, возможность регулярного и полноценного общения, самоутверждения и самовыражения, само-

уважение». Это «представляет собой базовый мотив деятельности и поведения людей на всех этапах жизненного пути» (Козырева, Смирнов, 2020, с. 189).

Анализ научной литературы показал, что труды ученых во многом посвящены изучению условий достижения успеха и успешности в процессе самореализации (выявление и развитие индивидом личностных способностей во всех сферах деятельности¹) и самоактуализации (стремление человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей, потребность в самореализации²) личности (Frankl, 1979; Франкл, 1990; Маслоу, 2013 и др.). Самоактуализация представляет собой направленность на что-либо, существующее вне человека (других людей, сферу деятельности, смысл). «Самоактуализация – это не конечное предназначение человека. ... Лишь в той мере, в какой человеку удастся осуществить смысл, который он находит во внешнем мире, он осуществляет и себя. Если он намеревается актуализировать себя вместо осуществления смысла, смысл самоактуализации тут же теряется» (Франкл, 1990).

Понятиями, близкими к «успешности» по содержанию, исследователи называют «самоудовлетворенность», «личностный рост», «самоактуализацию», «профессиональную компетентность», «самореализацию», «систему регуляции социального поведения» и т. п. (Кузьменко, 2017).

Социологический анализ феномена направлен на выявление критериев и факторов успешности, их представленности в конкретных социальных группах и сферах деятельности (Шубкин, 1982; Петухов, 2003; Горшков, Шереги, 2010; Маршак, Рожкова, 2015). По мнению А.А. Возьмителя, «успех всегда конкретен и основан на выборе эффективных жизненных стратегий, позволяющих максимально использовать реальные возможности его достижения» (Возьмитель, 2021).

В отечественной психологии успешность изучается преимущественно на основе обращения к феномену личностной направ-

¹ Социологическая энциклопедия: в 2 т. Т. 2: Н-Я. М., 2003. 863 с.

² Корсини Р., Ауэрбах А. (2006). Психологическая энциклопедия. 2-е изд. СПб.: Питер. 1876 с.

ленности (стремления, мотивации) на успех (Шевкиева и др., 2018).

Ученые отмечают, что у понятия «успех» имеется определенный смысл, заключающийся в «положительном результате деятельности субъекта» (Кузьменко, 2017). В отличие от него (успеха) понятие «успешность» такой определенности не несет. Успешность понимается и как ресурс, и как результат (например, материальная обеспеченность или признание общества), и как базовая потребность человека, как стимул, мотив поведения, цель, самооценка деятельности.

Модель успешного человека современного российского общества, разработанная петрозаводскими учеными, показывает, что «успешность, прежде всего, связана с экономическим благополучием» (Козырева и др., 2020). Это не случайно, поскольку стремление к благополучию является, по выражению социологов, «мощной мотивацией конструирования и конституирования человеком и различными сообществами уникального жизненного проекта (формы) современности (модерности) в реальных практиках цивилизационного порядка конкретного общества» (Авдеев и др., 2021).

В работе Н.Б. Шевкиевой и соавторов отдельно рассматривается профессиональный успех, понимаемый как «интегральная оценка высоких результатов, достижений субъекта в сфере трудовой деятельности или, точнее, в реализуемой профессии» (Шевкиева и др., 2018). Структура профессионального благополучия, согласно исследованиям, «состоит из потребностей, ресурсов трудовой жизни, их мотивирующих условий, стратегий трудовой жизни, процесса трудовой жизни, содержания работы, эмоциональной удовлетворенности (неудовлетворенности) работой, рациональной удовлетворенности (неудовлетворенности) работой, профессионального потенциала и качества трудовой жизни» (Рябов, 2018; Карапетян, 2019). Одним из важнейших условий, способствующих достижению успеха в профессиональной деятельности, выступает «высокий уро-

вень сформированности профессионального самосознания, составным компонентом которого является позитивное самоотношение, которое определяется как качество личности, характеризующееся устойчивым отношением, избирательной положительной активностью поведения, деятельности и переживаний к самому себе» (Занина, 2013).

Таким образом, феномен успешности имеет многогранное наполнение. Обращение современных исследователей к нему определяется поиском неэкономических ресурсов экономического роста, а также тех детерминант, которые обеспечивают сбалансированное развитие человека и общества в условиях глобализации, цифровой трансформации, роботизации, возникновения современных биотехнологий и искусственного интеллекта, выявление социально-культурных и социально-психологических препятствий в достижении социального благополучия (Горшков, 2014).

Рассмотрение профессионального успеха (его факторов, предпосылок и составляющих) представляется научно привлекательным в условиях повышения требований к результативности практически всех профессиональных групп. Не случайно фиксируется изучение феномена успеха по отношению к широкому спектру самых разных профессий (педагога, управленца, специалиста по продажам, брокера и многих других).

Методы и методология исследования

В исследовании использованы следующие основные термины и понятия.

Трудовая деятельность – целесообразная деятельность человека, «направленная на приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей; на превращение материальных и интеллектуальных ресурсов в нужный для личного или общественного потребления продукт, на производство товаров и услуг»³.

Профессиональная деятельность – совокупность позитивных результатов, накоп-

³ Российская энциклопедия по охране труда (2007) / под ред. В.К. Варова, И.А. Воробьева, А.Ф. Зубкова, Н.Ф. Измерова. М.: НИЦ ЭНАС.

ленных в течение трудовой деятельности, «и их признание в профессионально значимой для субъекта среде»⁴.

Удовлетворенность трудом – «состояние деятельности в системе «работник – общество», в которую при опосредованности труда и потребления входят характеристики трудовой деятельности и ее условия. В сознании индивида это отражается в виде оценки собственного положения в системе общественного разделения труда» (Ильясов, 1988).

Мотивация достижения – направленность человека на «достижение успехов в жизни, на возможно лучшее выполнение любого вида деятельности, которую он считает значимой и которая ориентирована на некоторый результат, к которому может быть применен критерий успешности» (Мирсаевова, 2010).

В статье приведены данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Опросы проводятся в городах Вологде и Череповце и 8 районах Вологодской области с 1997 года по настоящее время с периодичностью 1 раз в 2 года. Объем ежегодной выборки – 1500 респондентов. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки: 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов.

Методика измерений основывается на концепции качественных характеристик населения (Леонидова и др., 2018) и позволяет оценить в индексной форме (от 0 до 1) восемь базовых качеств трудового потенциала: физическое и психическое здоровье, знаковый потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нрав-

ственный уровни, потребность в достижениях, для оценки которых применяются шкалы Лайкерта⁵. Интегральным показателем качества трудового потенциала, согласно методике, является социальная дееспособность. Анкета состоит из блоков утверждений, соответствующих каждому из базовых качеств (Россошанская, 2018).

Данные опроса проанализированы в ходе исследования с точки зрения одной из восьми базовых характеристик качества трудового потенциала – потребности в достижениях⁶. Для анализа социально-демографических характеристик людей мы использовали ответы 723 (48,2%) респондентов, преодолевших внутренний фильтр анкеты на отношение к работе как способу достижения успеха, ответивших положительно на вопрос «Работа для Вас – это, прежде всего, способ...?» с вариантом ответа «Достичь успеха» (табл. 1). Это означает, что люди, попавшие в итоговую выборку, ориентированы на профессиональную успешность и т. д.

Дополнительно в исследовании учтены данные пилотного интердисциплинарного проекта «Современный успешный человек: модель удовлетворенности», проведенного по единому инструментарию (анкете), разработанному международным коллективом исследователей, в 2018 году в городах России (Вологда, Череповец, Петрозаводск, Коломна), Беларуси (Минск) и Польши (Люблин). Было опрошено 500 человек – по 100 человек в каждом указанном регионе. В выборке пропорционально представлено население по полу (мужчины и женщины) и возрасту (от 16 до 70 лет). Группа успешных людей (57% респондентов) включала тех, кто дал положительный ответ на вопрос «Считаете ли Вы себя успешным человеком?» (Шабунова и др., 2019).

При выявлении портрета работников, ориентированных на достижение успеха,

⁴ Арендачук И.В. (2008). Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Саратов. С. 9.

⁵ Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов), они состоят из набора утверждений с пяти- или семибальными рейтинговыми шкалами оценивания, с помощью которых устанавливается степень согласия испытуемого с предложенными утверждениями.

⁶ Методика измерения потребности в достижении (индекс социальных притязаний) представляет собой тест-опросник, содержащий 13 положений, с которыми испытуемый выражает свое согласие/несогласие. Тест направлен на выявление степени выраженности потребности человека в достижении успеха в любой деятельности (т. е. степени заряженности на успех).

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос «Работа для Вас – это, прежде всего, способ ...», 2020 год, % от тех, кто работает

№ п/п	Варианты ответа	Среднее по региону, %	№ п/п	Варианты ответа	Среднее по региону, %
1	<i>Прокормить себя (семью)</i>		6	<i>Достичь успеха</i>	
	Не согласен и совершенно не согласен	0,4		Не согласен и совершенно не согласен	11,0
	Трудно сказать	3,1		Трудно сказать	25
	Согласен и совершенно согласен	96,6		Согласен и совершенно согласен	64,0
2	<i>Заработать денег</i>		7	<i>Получить моральное удовлетворение</i>	
	Не согласен и совершенно не согласен	2,9		Не согласен и совершенно не согласен	12,4
	Трудно сказать	7,1		Трудно сказать	25,4
	Согласен и совершенно согласен	90,0		Согласен и совершенно согласен	62,2
3	<i>Заслужить уважение, признание</i>		8	<i>Получить новые знания</i>	
	Не согласен и совершенно не согласен	12,7		Не согласен и совершенно не согласен	13,0
	Трудно сказать	27,8		Трудно сказать	25,4
	Согласен и совершенно согласен	80,5		Согласен и совершенно согласен	61,6
4	<i>Чувствовать себя в безопасности</i>		9	<i>Сделать карьеру</i>	
	Не согласен и совершенно не согласен	10,4		Не согласен и совершенно не согласен	11,1
	Трудно сказать	22,8		Трудно сказать	28,9
	Согласен и совершенно согласен	66,8		Согласен и совершенно согласен	60,0
5	<i>Реализовать себя как личность</i>		10	<i>Заслужить любовь</i>	
	Не согласен и совершенно не согласен	11,1		Не согласен и совершенно не согласен	19,8
	Трудно сказать	23,7		Трудно сказать	35,8
	Согласен и совершенно согласен	65,1		Согласен и совершенно согласен	44,5

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

применены социально-демографический и социологический подходы. Первый предполагает анализ и выявление преобладающих групп населения в соответствии с их характеристиками (демографическими – пол, возраст; профессиональными – должность, профессия, вид экономической деятельности; социокультурными – образование; территориальными – город, село и т. д.) в оценках предмета исследования, которым в данном проекте является успешность в трудовой (профессиональной) деятельности.

Исследование опиралось на формально-логические методы (обобщения и типологии, аргументации, логики и др.).

Результаты и обсуждение

Одной из устойчивых характеристик личности, «проявляющейся в широком спектре ситуаций независимо от их конкретного содержания» (Занюк, 2002), выступает потребность в достижении. Степень выраженности этого качества (т. е. степени заряженности на успех) оценивается в нашем исследовании посредством измерения индекса социальных притязаний, эмпирическими индикаторами которого служат ответы респондентов на тест-опросник. Результаты измерений показывают, что целевые установки вологжан на протяжении длительного периода характеризуются достаточной стабильностью (табл. 2). Вместе с тем нельзя

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного ниже входит в Ваши намерения?» (вариант ответа «Это входит в мои планы»), 2020 год, %

Вариант ответа	Год				
	2012	2014	2016	2018	2020
Подлечиться, поправить свое здоровье	40	39,7	39	38,2	39,8
Добиться высокого материального положения (возможно богатства, если удастся)	46,5	47,9	51,5	45,2	39,4
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются мои коллеги	42,4	44,4	42,5	40,9	38,0
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	35,8	39,5	35,7	35,9	36,5
Укрепить свою нервную систему	35,2	36,5	35	34,7	34,8
Продвинуться по службе, сделать карьеру	41,1	36,6	38,9	37,9	34,2
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	31,2	42,7	36,9	33,6	31,9
Повысить свой культурный уровень	37	32	31,7	25,3	24,1
Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т. д.	15,3	16,1	22	20,3	17,9
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т. д.)	11,5	10,5	15,1	14,5	17,5
Занять высокое положение в обществе	20,2	18	24,4	20,5	17,3
Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	15,1	12,1	19,2	17,4	17,3
Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т. д.	6,1	4,4	8,2	8,9	8,6

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2012–2020 гг.

не отметить смену лидирующих намерений в отношении материального положения и здоровья, которое в пандемийный 2020 год вышло на первое место.

Установка на достижение высокого статуса в профессии (стать высококлассным специалистом) в этот год переместилась на третью позицию, перед этим устойчиво занимала вторую после материального положения строчку. Нужно отметить настрой на профессиональную успешность (продвижение по службе, карьера), поскольку он вошел в тройку лидеров данного «рейтинга» целей до 2020 года. Позитивные сигналы в целевых установках населения региона можно зафиксировать в социальных притязаниях на общественное признание, на проявление себя в общественно-политической деятельности, расширении творческих начал в деятельности, а также в настрое на занятие предпринимательской деятельностью. Разнонаправленная динамика определила тренд индекса социальных притязаний, по-

казывающий заметные колебания значений на протяжении всего периода наблюдений (рис. 1). Представляется, что эти колебания отражают реакцию людей на наличие/отсутствие в обществе возможностей для реализации тех или иных устремлений. По сравнению с базовым периодом исследований (1997 год) индекс незначительно вырос (с 0,612 до 0,640 в 2020 году).

Следует отметить, что последние замеры свидетельствуют о достаточно весомом снижении показателя. Это может говорить о проблемах в самореализации людей, отсутствии либо затухании социальных лифтов в обществе. Как показывают расчеты, наибольшими социальными притязаниями характеризуются горожане, женщины, а также молодежь и население, обладающее дипломами об окончании высших профессиональных заведений.

Выделение группы населения, для которого работа является способом достижения успеха, на основе вопроса «Работа для Вас –

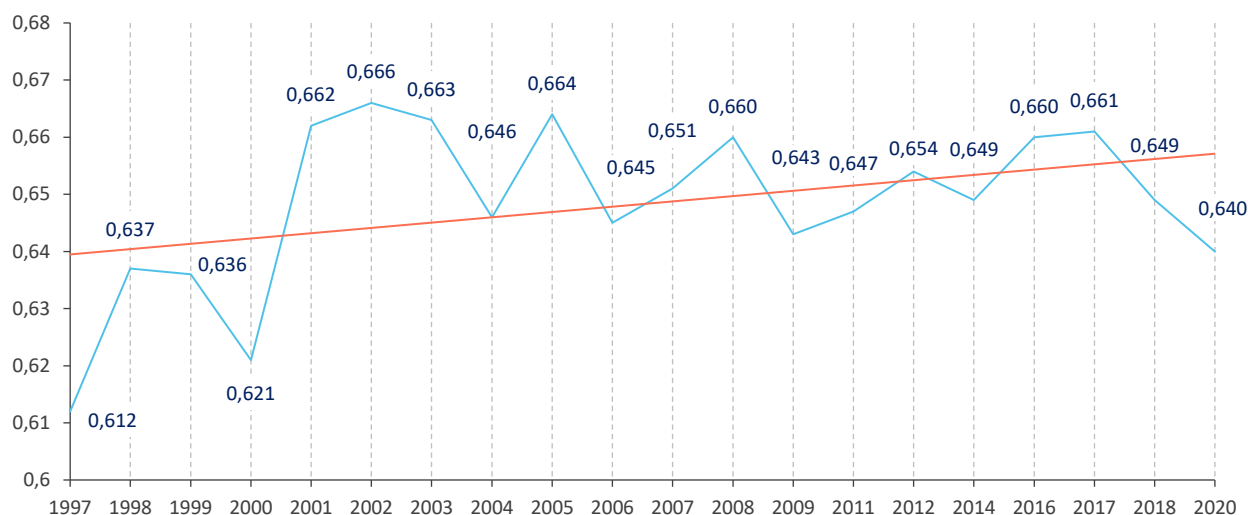


Рис. 1. Динамика индекса потребности в достижении населения Вологодской области

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.

это, прежде всего, способ...?» с вариантом ответа «Достичь успеха» позволило оценить качество трудового потенциала ее представителей и сравнить с таковым показателем в среднем по выборке. Оказалось, что индекс социальной дееспособности⁷ данной группы работников составил 0,689 ед., тогда как у населения в целом – 0,669 ед. Разница, как видим, существенная.

Интересно в связи с этим сравнить уровень реализации⁸ качества трудового потенциала в разных группах респондентов. Анализ позволяет констатировать, что у людей, для которых работа является способом достижения успеха, показатель выше, чем в среднем по опросу (табл. 3). Это говорит о том, что люди, стремящиеся к успеху, дают большую отдачу (результат) в трудовой деятельности.

Резонно встает вопрос, а кто же такие эти работники, для которых работа является способом достижения успеха? Доля их в ис-

следовании составила 48,2%, из них мужское население – 52,8%, женское – 47,2%. Большая часть этой группы (53%) самоидентифицирует себя с людьми среднего достатка, треть (31%) относит себя к бедным. Средний возраст представителей выделенной группы – 39 лет. Большинство – люди со средним специальным (40%) и высшим (34%) образованием. Подавляющая доля имеет только основную работу – 78% (в среднем по области – 59%).

Значительная доля респондентов выделенной группы (35%) является работниками частных компаний (табл. 4). Вторым по распространенности местом основной работы отмечена бюджетная организация или учреждение (поликлиника, школа и т. д.) – 18%, третьим – государственное коммерческое предприятие – 16%.

В тройке основных планов у выделенной группы работников находятся устрем-

⁷ Социальная дееспособность – интегральный показатель качества трудового потенциала, имеющего сложную иерархическую структуру и вбирающего в себя восемь качественных компонентов первого уровня: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении.

⁸ Методика оценки уровня реализации качества трудового потенциала основана на блоке вопросов «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?», с использованием 4-балльной шкалы. Полученные баллы переводятся путем деления фактического числа баллов на максимально возможное в индексы, содержательный смысл которых заключается в том, что они показывают, какая доля имеющегося у работника качества в действительности реализуется в трудовой деятельности. Т. е., если индекс равен 0,25 ед., это означает, что человек реализует свой потенциал только на четверть (для представления в % необходимо умножить значение индекса на 100%).

Таблица 3. Уровень реализации качества трудового потенциала в разных группах респондентов, 2020 год, %

Качественные характеристики трудового потенциала	Категория респондентов	
	работники, для которых работа является способом достижения успеха	в среднем по опросу
Физическое здоровье	88	86
Психическое здоровье	86	84
Когнитивный потенциал	83	79
Творческий потенциал	77	73
Коммуникабельность	86	83
Культурный уровень	84	81
Нравственный уровень	85	82
Потребность в достижении	79	74

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос «На каком предприятии (в организации) Вы работаете по основному месту работы?», % от тех, кто работает

Вариант ответа	Работники, для которых работа является способом достижения успеха	В среднем по опросу
Органы государственной власти / местного самоуправления	9,0	8,4
Бюджетная организация или учреждение (поликлиника, школа и т. д.)	17,8	19,2
Государственное коммерческое предприятие	16,0	15,2
Частная компания	34,8	36,9
Индивидуальный предприниматель	12,5	12,4
Работаю на себя (самозанятый)	5,4	4,2
Общественная организация	3,1	2,7
Другое	1,4	1,0

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

ления стать высококлассным специалистом, имеющим авторитет среди коллег по работе (такое намерение входит в жизненные планы 46,2% респондентов), добиться богатства (45,1%), повысить уровень знаний (43,1%; табл. 5). Следует отметить, что доля ответов остального населения по этим позициям также высока, но существенно ниже, чем у данной категории работников.

При этом отметим, что 75,5% из этих респондентов уже реализуют (20,3%) и готовы реализовать (55,2%) в жизни намерение «осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться». Планы «стать высококлассным специалистом» уже реализуют 19,2%, готовы реализовать 52,4%.

Исследователи отмечали, что «если личность – это организация ценностей, то ядром такого функционального единства является»

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного ниже входит в Ваши намерения?», % от тех работников, для которых работа является способом достижения успеха

Намерение	Это входит в мои планы	Может быть, еще не знаю	Нет, это не входит в мои планы
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются коллеги	46,2	36,8	17,1
Добиться высокого материального положения (возможно богатства, если удастся)	45,1	37,2	17,8
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	43,1	39,7	17,2
Продвинуться по службе, сделать карьеру	41,9	37,1	21,0
Подлечиться, поправить свое здоровье	41,5	38,8	19,7
Укрепить свою нервную систему	36,2	40,2	23,6
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	35,4	42,0	22,6
Повысить свой культурный уровень	30,5	38,0	31,5
Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т. д.	22,1	36,4	41,5
Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	21,8	39,4	38,8
Занять высокое положение в обществе	21,6	38,5	39,9
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т. д.)	19,9	33,5	46,7
Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т. д.	11,2	29,1	59,6

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

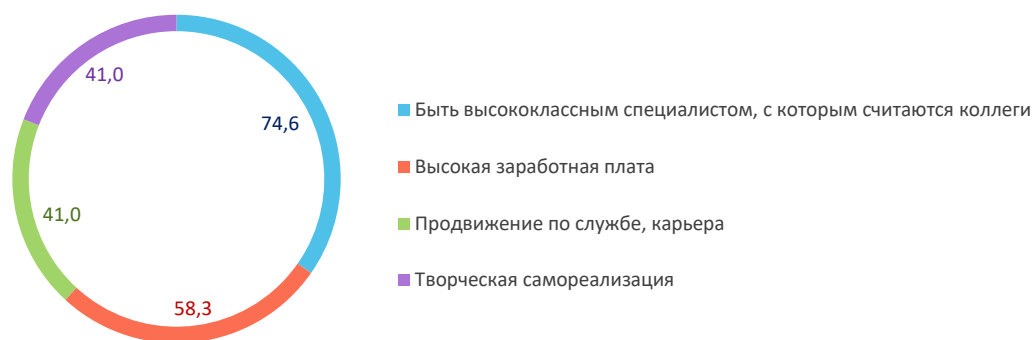


Рис. 2. Иерархия ассоциаций «успех в трудовой деятельности» в ответах успешного населения, %

Источник: данные пилотного опроса «Современный успешный человек: модель удовлетворенности», 2018 год.

ся самооценка»⁹. В пилотном междисциплинарном исследовании «Современный успешный человек» самооценка успешности анализировалась в зависимости от распределения ответов на вопрос «Считаете ли Вы себя успешным человеком?». Было выявлено, что большая часть населения отнесла себя к категории успешных и скорее успешных (57%). При этом понятие «успех в трудовой деятельности» у респондентов, на-

завших себя успешными людьми, связан в первую очередь с признанием в профессии («быть высококлассным специалистом, с которым считаются коллеги» – 75%), во вторую очередь – с высокой оценкой результатов труда («высокая заработная плата» – 58%). Тройку замыкают две позиции, относящиеся по теории А. Маслоу к верхней части мотивационной пирамиды – самореализации: творческой (41%) и карьерной (41%; рис. 2).

⁹ Шибутани Т. (1998). Социальная психология / пер. с англ. В.Б. Ольшанского. Ростов н/Д.: Феникс. 544 с.

Портрет «успешного» человека, согласно данным межстранового пилотного исследования, выглядит следующим образом: это преимущественно люди с высшим образованием и специалисты высокой квалификации (в группе «успешных» в 1,4 раза больше респондентов с высшим образованием, чем среди «неуспешных»), среднего достатка по самооценке. Положительная самооценка успешности превалирует и в молодежной группе (30–34 года), а также среди женского населения (Шабунова и др., 2019).

Исследование показало, что между группами успешных и неуспешных респондентов имеются отличия в отношении факторов, детерминирующих достижение успеха. Так, наиболее значимыми ресурсами достижения успеха в целом, по оценке успешных респондентов, являются здоровье (76,2%; в группе неуспешных – 67,8%), поддержка семьи и близких (61,9%; в группе неуспешных – 45,6%), личные усилия (61% и, напротив, 50%; табл. 6). При этом только 22% успешных людей указали, что для достижения успеха необходима удача.

При анализе факторов, препятствующих достижению успеха, выявлено, что наиболее распространены, по мнению успешных респондентов, ухудшение здоровья и болезнь (67,5%), общественная нестабильность (экономическая, политическая; 42,4%), смена

или потеря работы (37,2%). Среди противоположной группы респондентов отмечены как факторы неуспеха ухудшение здоровья и болезнь (83,3%), снижение дохода и бедность (56,7%), смена, потеря работы (36,7%). При этом различия в ответах между группами «успешных» и «неуспешных» респондентов можно назвать существенными.

Значимым мотиватором, «влияющим на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала работников» (Баташева, 2015), в экономической литературе названа категория «качество трудовой жизни». Восприятие работниками качества трудовой жизни зависит от удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности, в том числе оплатой труда, условиями труда, возможностями для реализации трудового потенциала и самореализации, устойчивостью занятости, психологическим климатом в трудовом коллективе, взаимодействием с общим жизненным пространством и т. д. Это позволяет выделить различные аспекты удовлетворенности: условиями работы, профессионализмом, организацией (Chernyshev, 2007; Wickramasinghe, 2009; Jayakumar, Kalaiselvk, 2012; Gallie, 2015; Çetinkanat, Kösterelioğlu, 2016). Результаты исследования показывают, что респонденты, для которых работа является способом достижения успеха, высказывают большую удовлетворенность

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос «Что лично Вам необходимо для достижения успеха в жизни?», % от числа ответивших

Вариант ответа	Категория респондентов		
	всего	успешные	неуспешные
Здоровье	72,7	76,2	67,8
Поддержка семьи, близких	56,5	61,9	45,6
Личные усилия	54,7	61,0	50,0
Материальные средства, капитал	50,9	43,7	65,6
Хорошее образование, профессиональная подготовка	40,8	44,2	38,9
Полезные связи, знакомства	37,7	35,5	47,8
Стабильность (политическая, экономическая)	32,9	35,1	31,1
Удача, везение	27,6	21,6	36,7
Поддержка друзей	14,4	14,7	15,6
Перемена места жительства (переезд в другой город, страну)	6,3	5,6	8,9
Другое	1,3	1,3	1,1

Источник: данные пилотного опроса «Современный успешный человек: модель удовлетворенности», 2018 год.

по всем предложенным в инструментарии позициям (табл. 7). Наибольшей удовлетворенностью отмечены варианты «жизнь в целом» (72%) и «работа в целом» (70%). Следует отметить, что люди, нацеленные на

успех, позитивнее остальных воспринимают баланс трудовых обязанностей и личной жизни (им удовлетворены 63%).

Результаты исследований, проводимых ФГБУН ВолНЦ РАН, показывают высокую

Таблица 7. Удовлетворенность аспектами трудовой жизни, % от тех, кто работает

Аспекты трудовой жизни	Вполне удовлетворен(а) и скорее удовлетворен(а), чем нет	
	работники, для которых работа является способом достижения успеха*	в среднем по опросу
Жизнь в целом	72,2	68,5
Работа в целом	70,2	65,1
Взаимоотношения в трудовом коллективе (с коллегами по работе)	65,6	61,4
Условия труда в целом	65,5	59,2
Возможность сочетать трудовые и семейные/личные обязанности	62,6	58,0
Содержание выполняемой работы	62,2	56,5
Общественная полезность и значимость Вашего труда	59,5	54,5
Отношения с руководством организации (доверие, открытость)	58,9	54,7
Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда	58,2	53,2
Техническая оснащенность рабочего места	56,9	52,3
Соответствие Вашей квалификации, знаний и умений выполняемой работе	56,4	50,9
Значимость организации для территории	55,3	53,0
Надежность Вашего положения в организации	53,5	50,7
Соблюдение трудового законодательства в организации	52,4	47,6
Устойчивость положения организации на рынке	51,9	49,0
Возможность обучения, повышения квалификации	51,8	45,0
Размер заработной платы	49,6	44,8
Полнота социального пакета (предоставление базовых и дополнительных социальных гарантий)	47,8	43,1
Внедрение инноваций на рабочем месте (модернизация оборудования, совершенствование управления и т. д.)	47,1	41,1
Возможность участия в принятии управленческих решений	46,8	40,9
Признание трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальное стимулирование)	46,7	40,8
Возможность проявления новаторства и изобретательства при выполнении рабочих обязанностей	45,8	39,7
Возможности для карьерного роста	45,2	38,5
Система материального стимулирования работников	43,7	38,8
Работа профсоюзной либо иной рабочей организации	37,8	32,8

* Ранжировано по столбцу «Работники, для которых работа является способом достижения успеха»
Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

Таблица 8. Распределение ответов респондентов на вопрос «Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашему призванию?», % от тех, кто работает

Вариант ответа	Работники, для которых работа является способом достижения успеха	В среднем по опросу
Да	62,2	56,1
Нет	13,6	17,5
Затрудняюсь ответить	24,2	26,4

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

значимость успешной реализации в труде как для достижения экономической эффективности, так и для личностного удовлетворения и счастья. В частности, в ходе оценки влияния работы по призванию на субъективное восприятие индивидом жизни и работы выявлено, что работа по призванию дает более выраженный экономический эффект, чем работа по специальности, и сопровождается ростом удовлетворенности работой и жизнью в целом. Работа по призванию определяет более высокий уровень заработной платы, означающий большую налоговую базу для бюджета региона и соответственно больший потребительский спрос со стороны работников. В социально-психологическом плане эффект выражается в более высоких показателях удовлетворенности жизнью, работой, условиями труда (Шабунова и др., 2017). При рассмотрении субъективного восприятия жизни и работы прослеживается интересный феномен: именно люди, которые работают по призванию, но не по специальности, испытывают своеобразную «эйфорию» от того, что нашли свое призвание и не побоялись отказаться от работы по специальности в пользу работы по призванию (Шабунова и др., 2017). Как видно из результатов исследования, в среде нацеленных на успех работников больше тех, чья работа (профессия) соответствует призванию (62%; табл. 8).

В связи с этим логично представляется высокая оценка своих жизненных перспек-

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете свои жизненные перспективы?», % от числа всех ответивших

Перспективы	Успешные	Неуспешные
Вполне хорошие	39,9	7,4
Удовлетворительные	53,4	55,7
Не очень хорошие	2,5	20,5
Затрудняюсь ответить	4,2	16,4

Источник: данные пилотного опроса «Современный успешный человек: модель удовлетворенности», 2018 год.

тив респондентами, отнесшими себя к категории успешных (с разницей в позитивных и негативных ответах +37,4 п. п.; табл. 9).

Среди личностных качеств респондентов из выделенной группы успешного населения исследование зафиксировало наибольшую распространенность таких характеристик, как «ответственность» (77%), «работоспособность» (68%) и «дисциплинированность» (63%; рис. 3).

Все перечисленные качества так или иначе связаны с инновационным поведением населения, которое, по мнению исследователей¹⁰, является функциональной системой творчества, обусловленной потенциалом личности, включающим способность создавать, воспринимать, реализовывать новшества, своевременно избавляться от устаревшего, нецелесообразного опыта, и творческие устремления на преобразование действительности. Инновационному поведению свойственны такие характеристики, как:

- целенаправленность, умение предвосхищать результаты;
- ориентированность на преодоление возникающих препятствий;
- гибкость, подразумевающая адекватную реакцию на быстро меняющуюся обстановку;
- сочетание спонтанности с возможностью произвольной регуляции;
- настойчивость;
- направленность на достижение успеха;
- созидательность.

¹⁰ Харитонов И.Р. (2011). Инновационный менеджмент: учебное пособие. СПб.: Союз, 2011. 313 с.

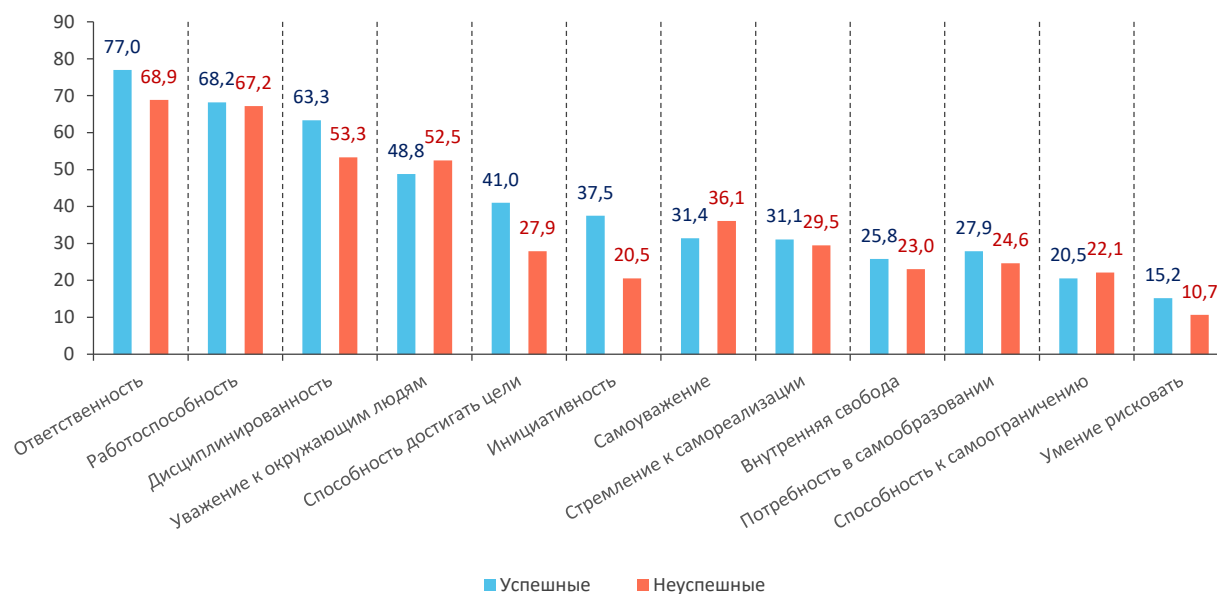


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Отметьте, пожалуйста, присущие Вам личностные качества», % от числа всех ответивших

Источник: данные пилотного опроса «Современный успешный человек: модель удовлетворенности», 2018 год.

Российские исследователи (Каменкова и др., 2011) отмечают, что «инновационное поведение – это ... и максимальное развитие своей индивидуальности, и самоактуализация, проявление инновационного потенциала каждого отдельного субъекта...». «Инновационное поведение – это такой феномен, который основывается в числе прочих и на способности раскрывать и реализовывать свой творческий потенциал» (Клочко, 2012). Выделенная нами группа респондентов показывает, что готова и реализует свои инновационные намерения. Так, 10% уже усваивают новые ценности, образцы поведения, соответствующие современному образу жизни, готовы к реализации 44%; изучают и используют в своей работе и в быту новые технологии 14%, готовы использовать 49%; 42% готовы к творческой трудовой активности на рабочем месте и уже занимаются ей (выступают с рационализаторскими предложениями, участвуют в создании новшеств).

В связи с этим проблема инициации инновационного поведения как основы и фактора успешности современного человека представляет сегодня большой интерес. Во всяком случае, инновационное поведение либо инновационная активность человека должна рассматриваться в концепции успешного человека.

Заключение

Таким образом, на основе представленных данных можно сделать предположение о том, что среди населения, нацеленного на успех, представлены мужчины и женщины практически в равных долях, преимущественно люди молодого возраста (до 40 лет), люди среднего достатка, имеющие среднее и высшее профессиональное образование. Подавляющее большинство их имеет только основную работу в частных компаниях и бюджетных организациях.

Выявлено, что категорию успешных в целом отличает более высокое качество человеческого потенциала: более рациональная и эффективная занятость, наиболее полное использование своих способностей и склонностей, а с учетом результатов ранее проведенных исследований можно предсказать более высокий уровень трудовой мотивации и социального самочувствия. Определено, что успешные индивиды более инициативны, склонны к самореализации, проявляют высокую активность в достижении поставленной цели.

Новизна исследования заключается в расширении теоретических основ концепта «успешный человек» в контексте его трудовой деятельности: посредством свойств

работников (профессиональное призвание, инновационное поведение, реализация трудового потенциала) раскрыто понятие успешности в профессиональном труде. Практическая значимость определяется возможностями использования результатов исследования, его выводов в системе управления персоналом с точки зрения понимания мотивов достижения успешности и создания условий для их реализации.

ЛИТЕРАТУРА

- Авдеев Е.А., Аллардт Э., Беляева Л.А. [и др.] (2021). Социологические подходы к изучению социального благополучия / отв. ред. М.Ф. Черныш, Ю.Б. Епихина. М.: ФНИСЦ РАН. 431 с.
- Баташева М.А. (2015). Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала // Молодой ученый. № 8 (88). С. 471–474.
- Возьмитель А.А. (2021). Объективные и субъективные характеристики успеха постсоветской столичной молодежи // Вестник Института социологии. Т. 12. № 4. С. 67–86. DOI: 10.19181/vis.2021.12.4.751
- Горшков А.К. (2014). Об аксиоматической трактовке влияния неэкономических факторов на экономический рост // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 3 (33). С. 46–48.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. (2010). Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ. 592 с.
- Занина Л.В. (2013). Профессиональная успешность как ключевая цель системы повышения квалификации учителя // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. Вып. 1 (14). С. 5–9.
- Занюк С.С. (2002). Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг. Киев: Эльга-Ника-Центр. 351 с.
- Ильясов Ф.Н. (1988). Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым. 99 с.
- Каменкова Е.И., Зинченко В.Ю., Галажинский Э.В. (2011). Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ. М.: Норма. 237 с.
- Карапетян Л.В. (2019). Социально-демографические и психологические предикторы успешности профессионалов // Организационная психология. № 9 (3). С. 20–34.
- Караханян Е.В. (2008). Понятие успеха в российской культуре // Вестник Башкирского ун-та. Т. 13. № 2. С. 362–365.
- Клочко В.Е. (2012). Психология инновационного поведения. СПб.: Нева. 154 с.
- Козырева Г.Б., Морозова Т.В., Белая Р.В. (2020). Успешный человек, общество и гражданская активность // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. Т. 16. № 10. С. 1800–1816. DOI: 10.24891/ni.16.10.1800
- Козырева П.М., Смирнов А.И. (2020). Реализация жизненных целей: субъективные оценки // Россия реформирующаяся: ежегодник. Вып. 18 / отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый Хронограф. С. 179–201.
- Кузьменко Е.О. (2017). Успешность как феномен современного массового общества и проявление нового уровня стандартизации культурных образцов // Известия Уральского федерального ун-та. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. Т. 23. № 3 (165). С. 178–183.
- Кузьменко Т.В. (2017). Пути достижения жизненного успеха как элемента культурного кода белорусов // Белорусское общество в контексте цивилизационно-культурного кода: социологическое измерение / И.В. Котляров [и др.]; редкол.: И.В. Котляров (гл. ред.) [и др.]. Минск: Беларуская навука. С. 304–314.
- Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. (2018). Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуневой. Вологда: ФГБУН ВолНИЦ РАН. 192 с.
- Маршак А.Л., Рожкова Л.В. (2015). Жизненный успех в представлениях российской молодежи // Социологические исследования. № 8. С. 157–160.
- Маслоу А. (2013). Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер. 352 с.
- Мирсаевова А.А. (2010). Мотивация достижения успеха личности: психологический аспект // Среднее профессиональное образование. № 5. С. 57–59.
- Петухов В.В. (2003). Новые активные русские: жизненные приоритеты, социальная мобильность, понимание успеха // Базовые ценности россиян: Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы / отв. ред. А.В. Рябов, Е.Ш. Курбангалеева. М.: Дом интеллектуальной книги. С. 164–173.

- Россошанская Е.А. (2018). Качество трудового потенциала за пределами крупных городов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 11. № 1. С. 164–179. DOI: 10.15838/esc.2018.1.55.11
- Рябов В.Б. (2018). Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Организационная психология и психология труда. № 3 (2). С. 79–95.
- Темницкий А.Л. (2018). Ценности жизненного успеха и их воплощение у работающего населения России // Вестник Института социологии. Т. 9. № 3. С. 121–142. DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.529
- Франкл В. Человек в поисках смысла: сборник: пер. с англ. и нем. / общ. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева; вст. ст. Д.А. Леонтьева. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
- Хекхаузен Х. (2003). Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб.: Питер; М.: Смысл. 860 с.
- Шабунова А.А., Доброхлеб В.Г., Медведева Е.И. [и др.] (2019). Успешность современного человека: теоретико-методологические аспекты исследования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 12. № 6. С. 27–50. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.2
- Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. (2017). Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 10. № 4. С. 162–179. DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9
- Шевкиева Н.Б., Боваева А.В., Сержанова З.Р., Харлаева Д.Д. (2018). Понятия «успех» и «успешность» в ракурсе отечественной психологии // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер. «Познание». № 12. С. 91–93.
- Шубкин В.Н. (1982). Образование и жизненные пути молодежи (по материалам сравнительного международного социологического исследования) // Советская социология. М.: Наука. Т. 2.
- Шухатович В.Р. (2014). Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 5 (35). С. 108–192.
- Çetinkanat A.C., Kösterelioğlu M.A. (2016). Relationship between quality of work life and work. Alienation: Research on teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4 (8): 1778–1786. DOI: 10.13189/ujer.2016.040806
- Chernyshev I. (2007). Towards an International quality of employment framework: conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work. Working Paper No 1. Joint UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the quality of work. Geneva, 18–20 April.
- Frankl V. (1979). *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn*. München, Zürich, Piper, 1979.
- Gallie D. (2015). *The Quality of Work: Concepts and Theory*. Nuffield College, University of Oxford.
- Jayakumar A., Kalaiselvk I. (2012). Quality of work life-an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1 (10), 140–151.
- Sztompka P. (1993). *The Sociology of Social Change*. Oxford and Cambridge: Blackwell.
- Wickramasinghe V. (2009). Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore outsourced IT firms. *Personnel Review*, 38 (4), 413–431.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Leonidova G.V.

SOCIO-DEMOGRAPHIC PORTRAIT OF A SUCCESSFUL EMPLOYEE (CASE STUDY OF SOCIOLOGICAL SURVEY)

Labor and professional activity is the field where human potential is realized and success is achieved. In order for the connection of a person and a profession to be successful, the consistency of various factors is necessary. Among them are the orientation of the individual to achieve success, as well as socio-demographic parameters (gender, age, education, etc.), which characterize the dynamics of personality behavior and determine the predisposition of subjects to the successful implementation of a particular type of activity. The purpose of the research is to analyze the socio-demographic characteristics of people for whom work is a way to achieve success. The information base is sociological surveys: monitoring of the quality of the labor potential of the Vologda Oblast population and the pilot search project "Modern Successful Person" conducted by an international team of scientists in Russia, Poland, and Belarus in 2018. Based on the presented data, we have revealed that among population aimed at success, there are almost equal shares of both men and women, mainly young people (up to 40 years old), middle-income people with professional education. The vast majority of respondents have only a basic job in private companies and budget organizations. We have shown that the successful category as a whole is distinguished by a higher quality of human potential, more rational and efficient employment, the fullest use of their abilities and inclinations, and taking into account previous studies, we can talk about a higher level of work motivation and social well-being. We have determined that successful individuals are more proactive, prone to self-realization, show high activity in achieving their goals. The novelty of the research lies in the expansion of theoretical ideas about success in the context of human labor activity. The practical significance is determined by the possibilities of applying the research results in the personnel management system to understand the motives for achieving success and creating conditions for their implementation.

Labor, achievement motivation, labor potential, success, socio-demographic portrait of employees, job satisfaction

REFERENCES

- Avdeev E.A., Allardt E., Belyaeva L.A. et al. (2021). *Sotsiologicheskie podkhody k izucheniyu sotsial'nogo blagopoluchiya* [Sociological Approaches to the Study of Social Well-Being]. Moscow: FNISTs RAN.
- Batasheva M.A. (2015). The quality of working life as an indicator of the realization of labor potential. *Molodoi uchenyi=Young Scientist*, 8(88), 471–474 (in Russian).
- Çetinkanat A.C., Kösterelioğlu M.A. (2016). Relationship between quality of work life and work. Alienation: Research on teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778–1786. DOI: 10.13189/ujer.2016.040806
- Chernyshev I. (2007). Towards an international quality of employment framework: Conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work. In: *Working Paper No 1. Joint UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the quality of work, 18–20 April*. Switzerland: Geneva.
- Frankl V. (1979). *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn*. München, Zürich, Piper.
- Frankl V. (1990). *Chelovek v poiskakh smysla: sbornik* [Man's Search for Meaning]. Translated from English and German. Gozman L.Ya., Leont'ev D.A. (Eds.). Moscow: Progress.
- Gallie D. (2015). *The Quality of Work: Concepts and Theory*. Nuffield College, University of Oxford.
- Gorshkov A.K. (2014). On the axiomatic interpretation of the economic factors' impact on economic growth. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 3(33), 46–48 (in Russian).
- Gorshkov M.K., Sheregi F.E. (2010). *Molodezh' Rossii: sotsiologicheskii portret* [Russia's Youth: Sociological Portrait]. Moscow: TsSPiM.

- Heckhausen H. (2003). *Motivatsiya i deyatel'nost'* [Motivation and Activity]. 2nd Edition. Saint Petersburg: Piter; Moscow: Smysl.
- Il'yasov F.N. (1988). *Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svyaz' s proizvodstvennym povedeniem)* [Job Satisfaction (Structure Analysis, Measurement, Relation to Production Behavior)]. Ashkhabat: Ylym.
- Jayakumar A., Kalaiselvk I. (2012). Quality of work life-an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140–151.
- Kamenkova E.I., Zinchenko V.Yu., Galazhinskii E.V. (2011). *Psikhologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie realizatsii innovatsionnykh obrazovatel'nykh programm* [Psychological and Pedagogical Support for the Implementation of Innovative Educational Programs]. Moscow: Norma.
- Karakhanyan E.V. (2008). The concept of success in Russian culture. *Vestnik Bashkirskogo un-ta=Bulletin of Bashkir University*, 13(2), 362–365 (in Russian).
- Karapetyan L.V. (2019). Social and psychological predictors of successfulness: A comparative study among representatives of professional groups. *Organizatsionnaya psikhologiya=Organizational Psychology*, 9(3), 20–34 (in Russian).
- Klochko V.E. (2012). *Psikhologiya innovatsionnogo povedeniya* [Psychology of Innovative Behavior]. Saint Petersburg: Neva.
- Kozyreva G.B., Morozova T.V., Belaya R.V. (2020). A successful person, society and civic activism. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'=National Interests: Priorities and Security*, 16(10), 1800–1816. DOI: 10.24891/ni.16.10.1800 (in Russian).
- Kozyreva P.M., Smirnov A.I. (2020). Fulfilling life goals: Subjective evaluation. In: Gorshkov M.K. (Ed.). *Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik* [Russia Reforming: Yearbook]. Vol. 18. Moscow: Novyi Khronograf (in Russian).
- Kuz'menko T.V. (2017). Ways to achieve success in life as an element of the cultural code of Belarusians. In: Kotlyarov I.V. et al. (Eds.). *Belorusskoe obshchestvo v kontekste tsivilizatsionno-kul'turnogo koda: sotsiologicheskoe izmerenie* [Belarusian Society in the Context of the Civilizational and Cultural Code: A Sociological Dimension]. Minsk: Belaruskaya navuka (in Russian).
- Kuzmenko E.O. (2017). Success as a phenomenon of modern mass society and manifestation of the new level of standardization of cultural patterns. *Izvestiya Ural'skogo federal'nogo un-ta. Ser. 1. Problemy obrazovaniya, nauki i kul'tury=Izvestia Ural Federal University Journal. Series 1. Issues in Education, Science and Culture*, 23, 3(165), 178–183 (in Russian).
- Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A., Popov A.V. (2018). *Monitoring kachestva trudovogo potentsiala: 20 let regional'nykh issledovaniy* [Monitoring the Quality of Labor Potential: 20 Years of Regional Research]. Vologda: VolRC RAS.
- Marshak A.L., Rozhkova L.V. (2015). Life success in the young people's views in Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 8, 157–160 (in Russian).
- Maslow A. (2013). *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and Personality]. 3rd edition. Saint Petersburg: Piter.
- Mirsaetova A.A. (2010). Motivation to achieve personal success: psychological aspect. *Srednee professional'noe obrazovanie=The Journal of Secondary Vocational Education*, 5, 57–59 (in Russian).
- Petukhov V.V. (2003). New active Russians: Life priorities, social mobility, understanding of success. In: Ryabov A.V., Kurbangaleeva E.Sh. (Eds.). *Bazovye tsennosti rossiyan: Sotsial'nye ustanovki. Zhiznennye strategii. Simvol'y. Mify* [Basic Values of Russians: Social Attitudes. Life Strategies. Symbols. Myths]. Moscow: Dom intellektual'noi knigi (in Russian).
- Rossoshanskaya E.A. (2018). The quality of labor potential outside large cities. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 11(1), 164–179. DOI: 10.15838/esc.2018.1.55.11 (in Russian).
- Ryabov V.B. (2018). The quality of working life and occupational well-being. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda=Organizational Psychology and Labor Psychology*, 3(2), 79–95 (in Russian).
- Shabunova A.A., Dobrokhleb V.G., Medvedeva E.I. et al. (2019). The successfulness of a modern individual: Theoretical and methodological aspects of the study. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 12(6), 27–50. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.2
- Shabunova A.A., Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A. (2017). Socio-cultural reserves of economic growth: Productivity of the work chosen according to one's calling. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 10(4), 162–179. DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9 (in Russian).

- Shevkieva N.B., Bovaeva A.V., Serjanova Z.R., Harlaeva D.D. (2018). The concept of “success” and “success” from the perspective of Russian Psychology. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Ser. "Poznanie"*=*Modern Science: Actual Problems of Theory & Practice*, 12, 91–93 (in Russian).
- Shubkin V.N. (1982). Education and life paths of young people (based on comparative international sociological research). In: *Sovetskaya sotsiologiya* [Soviet Sociology]. Moscow: Nauka.
- Shukhatovich V.R. (2014). Professional vocation: On the subject of non-economic factors in economic growth. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*=*Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 5(35), 108–192 (in Russian).
- Sztompka P. (1993). *The Sociology of Social Change*. Oxford and Cambridge: Blackwell.
- Temnitsky A.L. (2018). Life success values and their fulfillment for Russia's working population. *Vestnik Instituta sotsiologii*=*Bulletin of the Institute of Sociology*, 3(9), 121–142. DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.529 (in Russian).
- Vozmitel A.A. (2021). Objective and subjective characteristics of the success of post-Soviet youth. *Vestnik Instituta sotsiologii*=*Bulletin of the Institute of Sociology*, 12(4), 67–86. DOI: 10.19181/vis.2021.12.4.751 (in Russian).
- Wickramasinghe V. (2009). Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore outsourced IT firms. *Personnel Review*, 38(4), 413–431.
- Zanina L.V. (2013). Professional success as the key objective of the system of teachers' advanced training. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov*=*Scientific Support of a System of Advanced Training*, 1(14), 5–9 (in Russian).
- Zanyuk S.S. (2002). *Psikhologiya motivatsii: Teoriya i praktika motivirovaniya. Motivatsionnyi trening* [Psychology of Motivation: Theory and Practice of Motivation. Motivational Training]. Kiev: El'ga-Nika-Tsentr.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, head of laboratory, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)