






Человеческий капитал и удовлетворенность жизнью в России в период макроэкономических шоков

И. И. Семенова  , Н. Р. Кельчевская , И. С. Пельмская 

Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,

г. Екатеринбург, Россия

 i.i.semenova@urfu.ru

Аннотация. В статье анализируется влияние человеческого капитала и качества работы на удовлетворенность жизнью занятых в России в условиях макроэкономических шоков 2014, 2020 и 2022 гг. Актуальность исследования определяется тем, что в периоды санкций, пандемии и геэкономической фрагментации традиционный фокус политики занятости на численность рабочих мест и уровень доходов оказывается недостаточным: все большую роль играют качество рабочих мест, здоровье и субъективное благополучие работников. Цель исследования — эмпирическая оценка влияния компонентов человеческого капитала (образование, доход, здоровье) и факторов качества работы на удовлетворенность жизнью занятых в России до и во время шоков. Исходная гипотеза предполагает, что в кризисные периоды ключевыми факторами субъективного благополучия становятся качество работы и здоровье, тогда как роль дохода и образования ослабевает. Эмпирическая база включает панельные данные РМЭЗ–ВШЭ за 2012–2024 гг. для занятых респондентов. Применяется гибридная порядковая логит-модель с разложением Мундлака, позволяющая оценить внутриличностные и межличностные эффекты и их изменения в периоды шоков. Качество работы измеряется с помощью факторного анализа 13 индикаторов, отражающих отношение к труду, доверие к работодателю, социальную защищенность, уверенность в занятости и карьерную динамику. Согласно полученным результатам, устойчивые различия в качестве работы и здоровья дают существенно больший вклад в вероятность высокой удовлетворенности жизнью, чем доход, а в периоды шоков возрастает роль краткосрочной динамики заработка и характеристик работы. Теоретическая значимость исследования заключается в анализе влияния компонентов человеческого капитала и качества работы на субъективное благополучие с помощью панельной гибридной модели. Практическая значимость предполагает переориентирование политики в сфере труда и занятости с поддержки занятости и минимальных доходов на улучшение качества рабочих мест и институционализацию мониторинга субъективного благополучия.

Ключевые слова: субъективное благополучие; человеческий капитал; заработная плата; качество работы; удовлетворенность жизнью; здоровье; макроэкономические шоки.

1. Введение

Человеческий капитал является ключевым фактором экономического роста, инноваций и институционального развития, выступая основой для поддержания благополучия и повышения качества жизни населения. Отдача

от различных компонентов человеческого капитала, таких как образование, навыки и здоровье, отражается как на индивидуальной производительности и доходах, так и на устойчивости оценок удовлетворенности жизнью и жизненных стратегий людей в условиях неопределенности [1, 2].

Исследование взаимосвязи человеческого капитала и субъективного благополучия особенно актуально в условиях макроэкономической нестабильности, когда внешние шоки и структурные реформы меняют стимулы к накоплению навыков и перестраивают рынки труда. Российский опыт последнего десятилетия демонстрирует, что сочетание последствий пандемии COVID-19, санкций и сопутствующих институциональных изменений создает серьезные испытания для рынка труда с точки зрения занятости, структуры человеческого капитала и жизненных стратегий населения [3, 4]. Поэтому в рамках региональной социально-экономической политики показатели субъективного благополучия становятся необходимым дополнением к традиционным финансовым индикаторам, отражая роль дохода, здоровья, характера занятости и доверия к институтам в обеспечении качества жизни [5].

Эмпирическая литература подтверждает устойчивую связь между благополучием и макроэкономическими переменными. В частности, безработица и инфляция систематически снижают оценки субъективного благополучия, поэтому принято считать, что в целом данный показатель весьма чувствителен к последствиям экономических шоков и реформ для разных групп населения [6, 7]. В период пандемии изменения в благополучии отражали немонетарные издержки ограничений и потерь дохода, подтверждая свою пригодность как индикатора для мониторинга социальных последствий кризиса и оценки мер, ориентированных на смягчение шоков [8, 9]. Современные подходы позволяют переводить оценки субъективного благополучия в денежные эквиваленты, например они включаются в анализ затрат и выгод с учетом распределительных весов и используются в бюджетном планировании для анализа социальных проектов [10, 11].

В России роль человеческого капитала наиболее очевидна в контексте технологических изменений, цифровой автоматизации и санкционного давления. С одной стороны, совместимость навыков и технологий повышает отдачу от образования и ускоряет адаптацию сложных компетенций, с другой — дефицит цифровых навыков и ограничение доступа к технологиям снижают устойчивость домохозяйств к шокам. В России быстрый переход к дистанционным форматам занятости, рост значимости опыта работы онлайн и усиление региональных различий изменили спрос на труд и стратегии занятости. Панельные исследования показывают, что более высокий уровень образования и гибкость навыков связаны с меньшими потерями дохода и более мягкой траекторией изменения качества жизни в периоды шоков, а социально ориентированная корпоративная политика становится значимым условием сохранения благополучия работников [3, 12, 13].

В целом наблюдения обосновывают необходимость обновления вектора системной поддержки институтов непрерывного образования путем интеграции программ повышения цифровой грамотности и обеспечения психологической устойчивости, направленных на адаптацию занятого населения. В то же время большинство работ либо фокусируются на межстрановых сравнениях, либо рассматривают отдельные аспекты благополучия без учета многомерных характеристик качества рабочих мест и различий между краткосрочной динамикой и устойчивыми межличностными различиями. Для российской экономики до сих пор остается недостаточно изученным вопрос, через какие именно элементы человеческого капитала и качества работы внешние шоки в наибольшей степени транслируются в субъективное благополучие занятых.

В этой связи формулируются следующие *исследовательские вопросы*:

1. Как связаны компоненты человеческого капитала (образование, доход, здоровье) и различные измерения качества работы с удовлетворенностью жизнью занятых в России?
2. Меняется ли вклад этих компонентов в субъективное благополучие в разные периоды шоков (первой и второй волн санкций, пандемии и последующих изменений геоэкономической ситуации) по сравнению с докризисным периодом?
3. Какие различия возникают между краткосрочными (внутриличностными) изменениями дохода, здоровья и качества работы и устойчивыми межличностными различиями и какие из них оказываются важнее для объяснения уровней удовлетворенности жизнью?

Цель исследования состоит в оценке влияния человеческого капитала, включая уровень образования, доход и здоровье, качества работы, а также внешних шоков на удовлетворенность жизнью работающего населения России.

Оригинальность подхода заключается, во-первых, в использовании гибридной порядковой логит-модели с разложением Мундлака для анализа влияния факторов человеческого капитала и качества работы на удовлетворенность жизнью, позволяющей одновременно учитывать порядковую природу показателя удовлетворенности жизнью и выделять внутриличностные и межличностные эффекты. Во-вторых, в построении комплексного индекса качества работы на основе факторного анализа 13 индикаторов РМЭЗ, отражающих отношение к труду, социальную среду и защищенность занятости, а также в анализе его динамики в период 2012–2024 гг. В-третьих, в фокусе именно на занятом населении, что позволяет связать характеристики рабочих мест, здоровье и ресурсы домохозяйств с динамикой субъективного благополучия в условиях последовательных шоков. Стратегия исследования обеспечивает сопоставимую интерпретацию краткосрочных и долгосрочных колебаний, формируя представление о каналах влияния образования, качества рабочих мест и состояния здоровья на субъективное благополучие [14–16].

2. Обзор литературы и гипотезы исследования

2.1. Человеческий капитал в условиях шоков

Schultz и Becker [1, 17] в классических работах по теории *человеческого капитала* рассматривали образование, навыки и здоровье как специфический вид капитала, в который индивиды и общества целенаправленно инвестируют для повышения производительности и будущих доходов. Mincer [18] показал, что различия в уровне образования и трудового опыта позволяют объяснить значительную долю индивидуальной и межстрановой дифференциации зарплат.

Современные исследователи, однако, подчеркивают, что человеческий капитал следует понимать шире и включать его структуру как формальное образование и качество профессиональных навыков, так и состояние здоровья и различные институциональные характеристики работы [19]. Комплексный подход определяет способность работников адаптироваться к технологическим изменениям и поддерживать производительность в условиях неопределенности, расширяя классические модели путем введения комбинированных индексов, учитывающих образование, здоровье, качество работы и элементы социального капитала.

При объяснении технологических шоков в экономике на основе анализа роли навыков и рутинных операций (*skill- and routine-biased technological change*) Acemoglu и Autor [20] показывают, что изменения на рынках труда зависят главным образом от структуры человеческого капитала: со временем растет спрос на работников с высокими и некогнитивными навыками, тогда как потребность в рутинных и низкоквалифицированных видах занятости снижается.

Goos и Manning [21] подтверждают, что трансформация ведет к поляризации рабочих мест и усиливает значение образования и качества труда как условий сохранения и роста доходов. Следовательно, человеческий капитал выступает основным каналом, через который технологическая трансформация влияет на неравенство и субъективное благополучие работников.

Van Bergeijk [22] также подчеркивает, что на фоне геоэкономической фрагментации и расширения санкционных режимов устойчивость развития все больше определяется внутренними ресурсами стран, включая накопленный человеческий капитал и качество институтов.

Вследствие технологических, социальных и политических шоков новые геоэкономические стратегии государств и трансформация глобальных цепочек поставок изменяют возможности для использования человеческого капитала и усиливают региональные различия [23]. Однако расширение образовательных возможностей и инвестиций в человеческий капитал способно смягчать негативные эффекты деглобализации, снижая давление на заработную плату и занятость в уязвимых группах [24].

Российские исследования, в частности работы Гимпельсона [25] и Капелюшникова [26], показывают, что в 2010–2020-е гг. серия шоков,

включая последствия мирового кризиса, пандемии и санкций, сопровождалась значительным перераспределением занятости, изменением структуры рабочих мест и ростом неформальности на рынке труда. Авторы отмечают, что высокая гибкость российского рынка труда позволила избежать резкого всплеска безработицы, но сопровождалась распространением нестандартных и менее защищенных форм занятости, а также ростом неформального сектора, влияя не только на динамику доходов, но и на качество работы, карьерные траектории и субъективное благополучие работников.

2.2. Субъективное благополучие как фактор человеческого капитала

В литературе *субъективное благополучие* рассматривается как многокомпонентная конструкция, включающая когнитивный, аффективный и эвдемонический аспекты, которые связаны с ощущением смысла и самореализации [27]. Diener и Ryan [28] подчеркивают, что субъективное благополучие отражает эмоциональный баланс и рациональные оценки жизни, выступая таким образом одновременно и результатом, и важным ресурсом для здоровья, занятости и социальных отношений. Более высокое субъективное благополучие ассоциируется с лучшим физическим и психическим здоровьем и более благоприятной возрастной динамикой, а также с меньшей смертностью в старших возрастах [29].

Алмакаева и Гашенина [30] систематизируют подходы к измерению субъективного благополучия, показывая, что шкалы удовлетворенности жизнью и ее отдельными аспектами пригодны для мониторинга качества жизни и оценки эффектов социально-экономической политики, поскольку субъективное благополучие чувствительно к доходу, качеству социальных институтов и восприятию справедливости, доступности услуг образования и здравоохранения.

Субъективное благополучие, следовательно, выступает как один из ключевых индикаторов отдачи от человеческого капитала, который отражает влияние внешних шоков и институциональных изменений на мотивацию и производительность работников. Низкое субъективное благополучие ограничивает инвестиции в собственное здоровье и образование, усиливает риски выгорания и выхода с рынка труда, тогда как высокий уровень удовлетворенности жизнью способствует более активному накоплению человеческого капитала.

2.3. Субъективное благополучие, доходы и качество работы

Связь между субъективным благополучием, доходом и качеством работы носит сложный характер. На индивидуальном уровне более высокий доход обычно сопровождается более высокой удовлетворенностью жизнью, но на макроуровне долгосрочный рост доходов не всегда приводит к устойчивому росту средней удовлетворенности [31].

Stevenson и Wolfers [32] ставят под сомнение универсальность парадокса Истерлина, демонстрируя, что в ряде стран длительный рост доходов все-таки сопровождается ростом субъективного благополучия, особенно при снижении неравенства и улучшении институтов. Наблюдаемые различия показывают, что доход важен, но взаимодействует с характеристиками институтов, неравенством и качеством работы в целом.

Российский рынок труда в плане качества работы характеризуется сильной региональной дифференциацией, распространением нестандартной и низкокачественной занятости, высокой уязвимостью работников к макроэкономическим шокам [25, 26]. Тем самым субъективное благополучие работников, например удовлетворенность работой, оказывается под давлением. Доход в целом остается одним из ключевых предикторов субъективного благополучия в России, причем важны не только величина дохода, но и его субъективная оценка и ощущение достаточности. Вместе с тем выявляется нелинейный эффект «доходной черты», после которой дальнейший рост дохода почти не повышает удовлетворенность жизнью.

Немировская и Соболева [33] показывают, что индексы субъективного благополучия и объективные показатели качества жизни заметно различаются между регионами России, но при этом не всегда тесно коррелируют между собой. Самые высокие уровни субъективного благополучия населения наблюдаются в Татарстане и ряде других национальных республик, где при более низких, чем в столице, уровнях личных доходов значительная часть жителей оценивает свое благополучие достаточно высоко. В то же время Москва, являясь лидером по уровню доходов населения и экономического неравенства, демонстрирует индекс субъективного благополучия ниже среднего по стране.

Климова и Чмель [34] приходят к выводу, что инструменты региональной социальной политики, прежде всего меры в сфере здравоохранения, способны частично компенсировать негативное влияние воспринимаемого неравенства доходов и качества работы на субъективное благополучие, но не устраняют межрегиональные различия полностью.

Удовлетворенность работой является другим важным компонентом общей удовлетворенности жизнью, а сила связи между ними зависит от уровня образования, семейного статуса и типа занятости [35].

Berglund et al. [36] демонстрируют, что качество рабочих мест (включая такие показатели, как автономия, участие в принятии решений, прозрачность процедур, поддержка со стороны руководства) играет ключевую роль для субъективного благополучия работников, дополняя эффект дохода. Кроме того, ориентация корпоративной политики на благополучие сотрудников позволяет повышать отдачу от человеческого капитала и снижать риски выгорания [19].

Parviainen и Pyle [13] на данных РМЭЗ выявляют, что в условиях санкций и макроэкономической турбулентности субъективное благополучие

домохозяйств зависит не только от дохода, но и от устойчивости занятости и воспринимаемой надежности институциональной среды. Результаты данных исследований дополняют выводы Dong et al. [37], а также классическое исследование Okun et al. [38], подчеркивающие важность социально-психологических и контекстуальных факторов в обеспечении субъективного благополучия.

Исходя из обзора литературы, выявлен исследовательский пробел: с одной стороны, хорошо объяснены механизмы макроэкономического вклада человеческого капитала в изменение субъективного благополучия, с другой – есть недостаточное понимание его эффектов на микроуровне, включая уровень домохозяйств и работников, в период экономических шоков. Для исследуемого периода в литературе зафиксированы разнонаправленные изменения доходов, сбережений и оценок жизни [13, 39]. Санкции также перестроили систему управления человеческим капиталом в организациях, усложнили привлечение и удержание кадров и усилили значение внутренних факторов качества работы для сохранения благополучия [4].

Таким образом, можно предположить, что в периоды экономических и институциональных шоков субъективное благополучие работников определяется не только уровнем дохода и занятостью, но и качеством рабочих мест и здоровьем. Данные факторы одновременно отражают отдачу от инвестиций в человеческий капитал и защищают людей от негативных последствий кризисов.

2.4. Гипотезы исследования

Авторы полагают, что именно сочетание характеристик рабочей силы, рабочих мест и внешних ограничений должно наиболее полно объяснять динамику удовлетворенности жизнью в России после 2014 г., поэтому гипотезы исследования сформулированы следующим образом:

H1. Повышение человеческого капитала работников через образование, здоровье, заработок и качество работы связано с большими уровнями удовлетворенности жизнью в периоды санкционных и пандемийных шоков, что объясняется защитной ролью содержательного труда и здоровья в обеспечении благополучия.

H2. Влияние компонентов человеческого капитала на удовлетворенность жизнью усиливается в период шоков по сравнению с докризисным периодом, поскольку внешние ограничения повышают ценность внутренних ресурсов и стабильной занятости.

H3. В период шоков ключевую роль для субъективного благополучия играют качество работы и здоровье, тогда как образование и доход сильнее зависят от рыночной конъюнктуры, что следует из анализа связи здоровья с благополучием и более слабой, контекстно-зависимой связи образования с удовлетворенностью жизнью.

3. Методы и данные

3.1. Данные и выборка

Эмпирической базой исследования являются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)¹. Используются индивидуальные панельные данные за 2012–2024 гг. В выборку включаются респонденты, занятые на рынке труда и ответившие на вопросы об удовлетворенности жизнью, здоровьем, работой и связанными аспектами. Итоговая панель включает около 70 тыс. наблюдений по 16,5 тыс. индивидов.

В рамках выборки зависимой переменной выступает субъективная оценка удовлетворенности жизнью, измеряемая по пятибалльной шкале. Переменная интерпретируется как порядковая, что обуславливает использование модели порядковой логит-регрессии.

Внешние макроэкономические шоки представлены дамми-переменными периодами, принимающим различные значения в зависимости от года проведения обследования: докризисный период до 2013 г. включительно, санкционный период 2014–2019 гг., пандемийный период 2020–2021 гг. и постпандемийный период нового санкционного давления с 2022 г.

3.2. Индикаторы и факторный анализ качества работы

Качество работы измеряется на основе эксплораторного факторного анализа методом главных компонент с вращением на основе 13 исходных индикаторов: удовлетворенность работой в целом, условия труда, заработная плата и возможности профессионального роста, наличие официального трудового договора и оплачиваемого отпуска, оценки возможностей карьерного продвижения и стабильность занятости, качество управления и отношения с коллегами, а также показатели вредности условий труда, ожидаемые изменения в характере работы и риск потери работы.

В результате выделено пять факторов, число факторов выбрано по совокупности критериев: собственные значения первых пяти факторов превышают единицу, а совокупная доля объясненной дисперсии составляет около 65 %, критерий Кайзера — Мейера — Олкина равен 0,76, что свидетельствует о хорошей пригодности набора переменных для факторизации.

Для каждого фактора дополнительно строятся простые шкалы как среднее по индикаторам с модулем факторной нагрузки не ниже 0,5. Для последующего регрессионного анализа используются факторные баллы.

3.3. Эконометрическая спецификация

Для оценки связи между человеческим капиталом, качеством работы и субъективным благополучием используется порядковая логит-регрессия

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE) // НИУ-ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/rlms/spss>

с гибридной спецификацией Мундлака. Основные контрольные переменные включают уровень доходов и самооценку здоровья. Латентная переменная удовлетворенности жизнью SWB_{it}^* для индивида i в момент времени t задается следующим образом:

$$\begin{aligned} SWB_{it}^* = & \beta_w^W (w_{it} - \bar{w}_i) + \beta_w^B \bar{w}_i + \sum_{k=1}^5 \gamma_k^W (f_{kit} - \bar{f}_{ki}) + \sum_{k=1}^5 \gamma_k^B \bar{f}_{ki} + \\ & + \delta^W (h_{it} - \bar{h}_i) + \delta^B \bar{h}_i + \theta_1 Age_{it} + \theta_2 Age_{it}^2 + \theta_3 EduV_{it} + \\ & + \theta_4 EduH_{it} + \theta_5 Male_i + \sum_r \varphi_r FO_{ir} + \sum_q \mu_q Occup_{iq} + \lambda_t + \varepsilon_{it}, \end{aligned} \quad (1)$$

где наблюдаемая категория удовлетворенности жизнью определяется правилом (2):

$$SWLSAT_{it} = j \Leftrightarrow \mu_{j-1} < SWB_{it}^* \leq \mu_j, \quad j = 1, \dots, 5 \quad (\mu_0 = -\infty, \mu_5 = +\infty), \quad (2)$$

где w_{it} обозначает логарифм ежемесячной заработной платы работника i в момент времени t , f_{kit} — k -факторы качества работы, h_{it} — самооценка здоровья, Age_{it} и Age_{it}^2 — стандартизированный возраст и его квадрат, $EduV_{it}$ и $EduH_{it}$ — фиктивные переменные образовательных уровней (профессиональное и высшее образование относительно группы с базовым и средним общим образованием), $Male_i$ — пол, $\sum_r \varphi_r FO_{ir}$ — фиктивные переменные r -федеральных

округов (Центральный федеральный округ выбран как референтный), $\sum_q \mu_q Occup_{iq}$ — фиктивные переменные q -профессий (низкоквалифицированные рабочие выбраны как референтная группа) и λ_t отражает годовые эффекты, общие для всех респондентов, ошибка ε_{it} считается логистически распределенной.

Ключевая особенность модели состоит в использовании гибридного подхода Мундлака [14]. Для каждой интересующей непрерывной переменной строятся индивидуальные средние w_i , f_{ki} , h_i и отклонения от них $(w_{it} - \bar{w}_i)$, $(f_{kit} - \bar{f}_{ki})$, $(h_{it} - \bar{h}_i)$, что позволяет отдельно оценить влияние межличностных различий в устойчивых уровнях дохода, качества работы и здоровья и влияние внутриличностных изменений показателей во времени.

Все непрерывные регрессоры предварительно стандартизируются, поэтому оценки можно интерпретировать как изменение логарифмических шансов перехода к более высокой категории субъективного благополучия при росте соответствующего показателя на одно стандартное отклонение.

Влияние внешних шоков моделируется двумя способами. Первый способ: фиктивные переменные года в базовой спецификации фиксируют все общие для регионов сдвиги в уровне благополучия, связанные с макроэкономическими и институциональными изменениями. Второй способ: в расширенных

моделях использована переменная *period*, которая группирует годы в четыре блока, соответствующие ключевым внешним шокам, и ее взаимодействия с внутрииндивидуальными и межиндивидуальными компонентами дохода и факторами качества работы. Переменная позволяет оценить, изменялись ли отдачи от улучшения качества работы и дохода для субъективного благополучия в разные исторические периоды. Модели оцениваются методом максимального правдоподобия. Стандартные ошибки робастны и кластеризованы по идентификатору респондента.

3.4. Маржинальные эффекты и проверка робастности

Для интерпретации результатов на основе оцененных моделей рассчитываются средние маржинальные эффекты по периодам для суммарной вероятности оказаться в категориях 4 и 5, которые трактуются как высокий уровень субъективного благополучия.

Робастность результатов проверена с помощью альтернативных спецификаций. В одной модели вместо периодов используются фиктивные переменные по годам, во второй из модели поочередно исключаются внутрииндивидуальные или межиндивидуальные компоненты. Дополнительно рассматриваются модели, где в качестве регрессоров включаются исходные шкалы качества работы вместо факторных баллов. Во всех вариантах знаки и статистическая значимость ключевых эффектов сохраняются, что свидетельствует об устойчивости полученных выводов.

Использование гибридной порядковой логит-модели с разложением Мундлака в сочетании с факторами качества работы позволяет одновременно решить несколько методологических задач. Прежде всего корректно учесть порядковую природу показателя удовлетворенности жизнью и гетерогенность неизмеримых индивидуальных характеристик. Также оно позволяет разделить устойчивые межличностные различия по уровню дохода, здоровья и качества работы и их краткосрочные изменения во времени, что принципиально важно при анализе шоков.

Наконец, благодаря выбранной модели представляется возможным совместить детальное измерение качества рабочих мест на основе микроданных РМЭЗ с панельной эконометрической моделью. Насколько нам известно, подобная комбинация подходов к оценке влияния качества работы и человеческого капитала на субъективное благополучие занятых в России ранее не использовалась.

4. Результаты

В анализ включены 69,5 тыс. наблюдений для 15,6 тыс. занятых респондентов РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2012–2024 гг. Описательные статистики приведены в табл. 1. Средняя удовлетворенность жизнью составляет 3,5 балла по пятибалльной шкале при достаточно высокой дисперсии, около 45 % выборки

Таблица 1. **Описательные статистики по анализируемым переменным**
 Table 1. **Descriptive statistics of study variables**

| Переменная | Среднее | СО | Мин. | Макс. |
|--|---------|-------|-------|-------|
| Удовлетворенность жизнью, 1–5 | 3,49 | 0,93 | 1,00 | 5,00 |
| Логарифм месячной заработной платы | 10,27 | 0,66 | 3,91 | 15,10 |
| Удовлетворенность работой | 0,06 | 0,96 | –3,74 | 2,86 |
| Доверие к работодателю | 0,01 | 0,98 | –5,35 | 2,73 |
| Социальная надежность | 0,05 | 0,97 | –4,00 | 1,61 |
| Уверенность в рынке труда | –0,03 | 0,99 | –2,19 | 2,58 |
| Карьерная динамика | –0,02 | 0,98 | –0,43 | 7,83 |
| Самооценка здоровья, 1–5 | 3,42 | 0,59 | 1,00 | 5,00 |
| Возраст | 43,09 | 11,81 | 17,00 | 88,00 |
| Есть среднее профессиональное образование, 1/0 | 0,29 | 0,46 | 0,00 | 1,00 |
| Есть высшее образование и выше, 1/0 | 0,39 | 0,49 | 0,00 | 1,00 |
| Мужчины, 1/0 | 0,45 | 0,50 | 0,00 | 1,00 |

Примечание: СО — стандартное отклонение.

Источник: расчеты авторов по данным RLMS-HSE, волны 2012–2024 гг.

составляют мужчины, почти 30 % имеют профессиональное образование и 40 % — высшее образование и выше. Индексы качества работы оценивались для всей панели за период с 2012 по 2024 г., и по результатам факторного анализа имеют околонулевые средние значения. Логарифм месячной заработной платы имеет среднее значение 10,27 и стандартное отклонение 0,66, указывая на заметную неоднородность доходов. Средняя самооценка здоровья подтверждает, что в анализе участвуют преимущественно экономически активные и относительно здоровые респонденты.

Как отмечалось ранее, качество работы является многомерной характеристикой, включающей отношение к труду, социальную среду, социальные гарантии, безопасность занятости и карьерные перспективы. Факторные нагрузки, средние значения и доля объясненной дисперсии к выделенным ранее конструкциям приведены в табл. 2.

Динамика выделенных факторов качества работы и удовлетворенности жизнью, отраженная на рис. 1, показывает в целом умеренный рост их средних значений в исследуемом периоде. Наиболее устойчиво увеличиваются удовлетворенность работой и доверие к работодателю, тогда как компонента карьерной динамики стагнирует или снижается, отражая приоритеты стабильности занятости среди рабочих мест, а не на карьерный рост.

Таблица 2. Факторы качества работы, полученные в результате факторного анализа

Table 2. Factors of work quality obtained as a result of factor analysis

| Фактор | Переменная в РМЭЗ | ОД, % | ФН | Ср. | СО |
|----------------------------|--|-------|-------|------|------|
| Удовлетворенность работой | Удовлетворенность работой | 25,14 | 0,84 | 3,77 | 0,85 |
| | Удовлетворенность условиями труда | | 0,82 | 3,74 | 0,89 |
| | Удовлетворенность возможностями профессионального роста | | 0,79 | 3,35 | 1,07 |
| | Удовлетворенность заработной платой | | 0,79 | 3,04 | 1,13 |
| Доверие к рабочей среде | Доверие к коллегам по работе | 11,24 | 0,88 | 4,00 | 0,74 |
| | Доверие к руководству по работе | | 0,79 | 3,78 | 0,91 |
| Социальная ответственность | Находились в оплачиваемом отпуске в течение года | 10,24 | 0,79 | 0,73 | 0,44 |
| | Официально работали | | 0,77 | 0,93 | 0,26 |
| | Вредное производство | | 0,51 | 0,14 | 0,35 |
| Уверенность в работе | Уверены, что в случае потери работы найдут работу не лучше прежней | 9,5 | 0,83 | 3,50 | 1,3 |
| | Беспокойство по поводу потери работы | | -0,82 | 2,94 | 1,24 |
| Динамика карьерного роста | Профессия и место работы остались прежними, как и год назад | 8,36 | -0,80 | 0,82 | 0,38 |
| | Получили повышение по службе за последний год | | 0,78 | 0,04 | 0,19 |

Примечание: ОД — объясненная доля дисперсии, ФН — факторная нагрузка, Ср. — среднее значение, СО — стандартное отклонение.

Источник: расчеты авторов по данным RLMS-HSE, волны 2012–2024 гг.

Оценки базовой гибридной порядковой логит-модели (табл. 3) демонстрируют положительное влияние всех ключевых компонентов человеческого капитала на вероятность высокой удовлетворенности жизнью (4–5 баллов). Коэффициенты разделены на три группы в соответствии со спецификацией модели в соответствии с разложением Мундлака, на основе фиксированных эффектов выделены внутриличностные эффекты (обозначены в таблицах «внутри»), случайные эффекты для переменных, которые постоянны для отдельного респондента, а также межличностные эффекты (обозначены как «между»). Доход значим как по внутриличностной, так и по межличностной компоненте, однако его маргинальные эффекты умеренны. Видно,

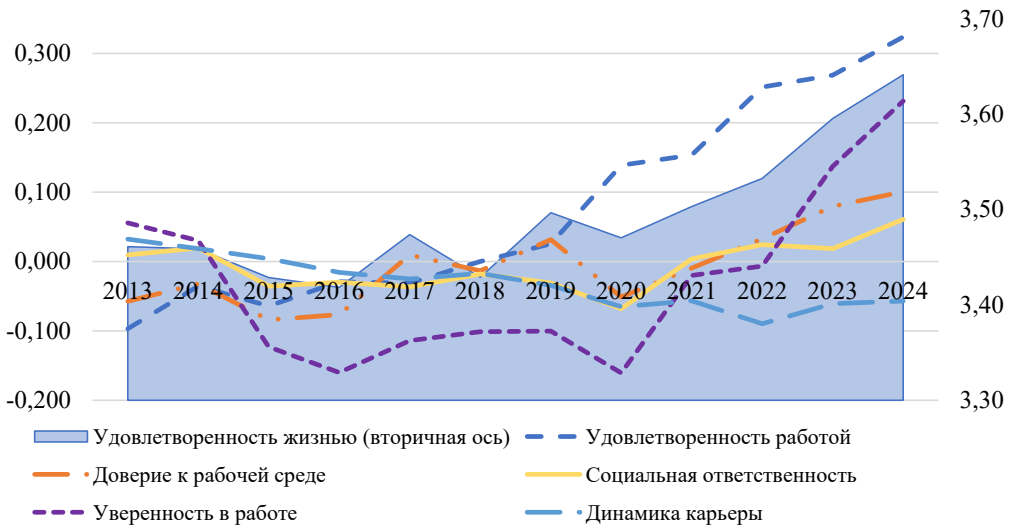


Рис. 1. График динамики факторов качества работы и удовлетворенности жизнью в период

Figure 1. Graph of the dynamics of factors of work quality and life satisfaction during the period

Источник: расчеты авторов по данным RLMS-HSE.

что рост дохода на одно стандартное отклонение дает прирост вероятности высокой удовлетворенности жизнью на несколько процентных пунктов. Намного сильнее влияет качество работы, поскольку улучшение интегрального индекса удовлетворенности работой, доверия к рабочей среде и социальной защищенности связано с ростом вероятности высокой удовлетворенности жизнью на 8–10 п. п. для внутриличностных изменений и почти на 20 п. п. для устойчивых межличностных различий. Самооценка здоровья также остается важным предиктором, но по масштабу ее вклад уступает эффектам качества работы.

Таблица 3. Средние маргинальные эффекты влияния человеческого капитала и качества работы на вероятность удовлетворенности жизнью на уровне не ниже 4 баллов (базовая модель с годовыми эффектами)

Table 3. Average marginal effects of human capital and job quality determinants on the probability of life satisfaction of at least 4 points (baseline model with year effects)

| Тип эффекта | Переменная | Средний маргинальный эффект, ст. ошибка |
|-------------|---------------------------|---|
| Внутри | Доход | 0,037*** (0,003) |
| Между | Доход | 0,022*** (0,004) |
| Внутри | Удовлетворенность работой | 0,086*** (0,002) |
| Внутри | Доверие к рабочей среде | 0,042*** (0,002) |

Окончание табл. 3

| Тип эффекта | Переменная | Средний маржинальный эффект, ст. ошибка |
|-------------|----------------------------|---|
| Внутри | Социальная ответственность | 0,018*** (0,002) |
| Внутри | Уверенность в работе | 0,043*** (0,002) |
| Внутри | Динамика карьерного роста | 0,004** (0,002) |
| Между | Удовлетворенность работой | 0,178*** (0,004) |
| Между | Доверие к рабочей среде | 0,055*** (0,004) |
| Между | Социальная ответственность | 0,037*** (0,003) |
| Между | Уверенность в работе | 0,061*** (0,004) |
| Между | Динамика карьерного роста | -0,001 (0,004) |
| Внутри | Здоровье | 0,028*** (0,002) |
| Между | Здоровье | 0,069*** (0,004) |
| Рандомный | Возраст | -0,003 (0,003) |
| Рандомный | Профобразование | 0,004 (0,006) |
| Рандомный | Высшее образование | -0,002 (0,006) |
| Рандомный | Мужчины | 0,040*** (0,005) |

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов по данным RLMS-HSE, волны 2012–2024 гг.

Оценки, детализированные по периодам (табл. 4, 5), показывают, что внешние шоки меняют относительную роль факторов. Внутриличностные эффекты дохода и ключевых характеристик качества работы усиливаются: в санкционный, пандемийный и последующий периоды краткосрочные изменения заработка и условий труда становятся более чувствительными для субъективного благополучия, чем в докризисные годы.

Таблица 4. Средние маргинальные эффекты влияния внутриличностных изменений переменных на вероятность удовлетворенности жизнью на уровне не ниже 4 баллов по периодам

Table 4. Average marginal effects of intrapersonal changes in variables on the probability of life satisfaction of at least 4 points by periods

| Переменная | 2012–2013 (до шока) | 2014–2019 (первая санкци- онная волна) | 2020–2021 (пандемия COVID-19) | 2022+ (вторая санкционная волна) |
|-------------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Доход | 0,029*** (0,007) | 0,035*** (0,005) | 0,042*** (0,009) | 0,042*** (0,007) |
| Удовлетворенность работой | 0,085*** (0,006) | 0,074*** (0,003) | 0,100*** (0,006) | 0,107*** (0,005) |
| Доверие к рабочей среде | 0,038*** (0,006) | 0,041*** (0,003) | 0,038*** (0,006) | 0,052*** (0,005) |
| Социальная ответственность | 0,021*** (0,007) | 0,017*** (0,004) | 0,026*** (0,007) | 0,013** (0,006) |
| Уверенность в работе | 0,047*** (0,006) | 0,041*** (0,004) | 0,048*** (0,007) | 0,039*** (0,005) |
| Динамика карьерного роста | 0,002 (0,004) | 0,005** (0,002) | 0,009** (0,005) | –0,000 (0,004) |
| Здоровье | 0,035*** (0,006) | 0,025*** (0,003) | 0,027*** (0,006) | 0,033*** (0,005) |

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов по данным RLMS-HSE, волны 2012–2024 гг.

В то же время межличностные эффекты дохода (табл. 5) со временем несколько ослабевают, тогда как разрыв между работниками с устойчиво «качественными» и «некачественными» рабочими местами монотонно растет. Вклад здоровья остается положительным и статистически значимым во всех периодах, хотя его межличностный эффект постепенно сокращается.

Таблица 5. Средние маргинальные эффекты влияния межличностных изменений переменных на вероятность удовлетворенности жизнью на уровне не ниже 4 баллов по периодам

Table 5. Average marginal effects of interpersonal changes in variables on the probability of life satisfaction of at least 4 points by periods

| Переменная | 2012–2013 (до шока) | 2014–2019 (первая санкци- онная волна) | 2020–2021 (пандемия COVID-19) | 2022+ (вторая санкционная волна) |
|------------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Доход | 0,018*** (0,005) | 0,031*** (0,005) | 0,015** (0,006) | 0,013** (0,006) |
| Удовлетворенность работой | 0,150*** (0,005) | 0,175*** (0,005) | 0,191*** (0,006) | 0,204*** (0,005) |

Окончание табл. 5

| Переменная | 2012–2013 (до шока) | 2014–2019 (первая санкци- онная волна) | 2020–2021 (пандемия COVID-19) | 2022+ (вторая санкционная волна) |
|-------------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Доверие к рабочей среде | 0,058*** (0,005) | 0,054*** (0,005) | 0,049*** (0,007) | 0,056*** (0,006) |
| Социальная ответственность | 0,037*** (0,005) | 0,038*** (0,004) | 0,038*** (0,005) | 0,034*** (0,005) |
| Уверенность в работе | 0,058*** (0,005) | 0,064*** (0,005) | 0,064*** (0,006) | 0,053*** (0,006) |
| Динамика карьерного роста | 0,004 (0,006) | –0,003 (0,005) | –0,001 (0,009) | –0,004 (0,006) |
| Здоровье | 0,079*** (0,006) | 0,073*** (0,005) | 0,063*** (0,006) | 0,055*** (0,006) |

Примечание: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов по данным RLMS-HSE, волны 2012–2024 гг.

Результаты подтверждают, что субъективное благополучие занятого населения в России все сильнее стратифицируется по качеству работы.

5. Обсуждение

В рамках предложенной комплексной модели субъективное благополучие, измеряемое удовлетворенностью жизнью работающего населения России, существенно связано не только с доходами, но и в еще большей степени с качеством работы и состоянием здоровья. Даже после учета демографических характеристик, региональных различий и фиксированных годовых эффектов, все основные факторы качества работы (удовлетворенность трудом, доверие к работодателю, социальная защищенность, уверенность в возможностях на рынке труда) и самооценка здоровья остаются статистически значимыми детерминантами высокой удовлетворенности жизнью, что согласуется с результатами исследований, которые подчеркивают роль качества рабочих мест и здоровья как ключевых «несырьевых» ресурсов человеческого капитала [40, 41]. Изменение характеристик для одного человека дает ощутимый прирост вероятности быть удовлетворенным жизнью, однако еще более сильные различия в субъективном благополучии наблюдаются между теми, кто работает на «качественных» рабочих местах, и теми, кому не повезло с качеством работы.

Результаты базовой модели с разделением внутри- и межличностных эффектов (разложение Мундлака) показывают, что прирост дохода на одно стандартное отклонение увеличивает вероятность высокой удовлетворенности жизнью примерно на 3,7 п. п. для внутриличностных изменений

и на 2,2 п. п. для межличностных различий. Для ключевого фактора «удовлетворенность работой» разрыв еще более выражен, поскольку улучшение условий и содержания труда на одно стандартное отклонение связано с ростом вероятности удовлетворенности жизнью больше 4 или выше на 8,6 п. п. внутриличностно и примерно на 17,8 п. п. между работниками.

Аналогичная асимметрия наблюдается по самооценке здоровья. Краткосрочное улучшение здоровья дает около 2,8 п. п. прироста вероятности высокой удовлетворенности, тогда как устойчиво более высокое здоровье отличает людей с преимуществом порядка 6,9 п. п. Следовательно, для воспроизводства субъективного благополучия важны не только временные колебания ресурсов, но и долговременное закрепление индивида в позициях «качественной работы» и «хорошего здоровья». Данные результаты подтверждают гипотезу *H1* о положительной связи человеческого капитала и качества работы с удовлетворенностью жизнью в периоды шоков.

Динамический анализ с введением детализации по периодам для внешних шоков показывает, что значимость дохода и качества работы не исчезает ни в один из кризисных периодов, но их роль трансформируется. Внутриличностные эффекты дохода усиливаются, видно, что если до санкционного периода 2012–2013 гг. прирост дохода на одну стандартную девиацию давал около 2,9 п. п. добавочной вероятности высокой удовлетворенности, то в 2014–2019 гг. подобный эффект возрастает до 3,5 п. п., а в периоды пандемии и после 2022 г. — до 4,2 п. п., что указывает на то, что в условиях нарастающей неопределенности и шоков краткосрочная динамика заработка становится более чувствительным драйвером субъективного благополучия.

Вместе с тем межличностные различия по уровню дохода в кризис несколько сглаживаются, потому что долгосрочные доходные различия сильнее разделяют людей в стабильные периоды, а в 2020–2024 гг. их вклад в различия по субъективному благополучию сокращается, что частично подтверждает гипотезу *H2*: в периоды шоков возрастает значимость внутренних ресурсов и характеристик рабочих мест, хотя для здоровья усиления краткосрочных эффектов не наблюдается.

Гипотеза *H3* подтверждается более однозначно. В шоковые периоды именно качество работы (удовлетворенность трудом, доверие к работодателю, воспринимаемая социальная защищенность, уверенность в занятости) и здоровье вносят наиболее крупный вклад в вероятность высокой удовлетворенности жизнью, тогда как влияние дохода оказывается умеренным и со временем ослабевает, а образовательные различия не дают самостоятельного устойчивого эффекта.

Особенно важным и устойчивым фактором во всех периодах остается первый фактор качества работы, отражающий общую удовлетворенность работой. Его внутриличностный эффект на вероятность удовлетворенности жизнью более четырех баллов по шкале Лайкерта высок и практически

не исчезает в кризисы, а межличностный эффект последовательно возрастает. По мере накопления кризисов и институциональной турбулентности в экономике разрыв по субъективному благополучию между обладателями «хороших» и «плохих» рабочих мест растет, причем быстрее, чем доходные или связанные со здоровьем различия.

Факторы доверия к работодателю, социальной защищенности и уверенности в возможностях на рынке труда также сохраняют значимость на протяжении всего периода, а самооценка здоровья стабильно дает сильный позитивный вклад, хотя ее межличностный эффект постепенно снижается, уступая место влиянию качества работы. Образовательные, возрастные и гендерные различия в рамках контрольных переменных играют вторичную роль. Мужчины демонстрируют несколько более высокую вероятность высокой удовлетворенности жизнью при прочих равных, а уровень образования не дает устойчивого самостоятельного эффекта.

Сопоставление фиксированных годовых эффектов позволяет сделать важный содержательный вывод. Средние уровни субъективного благополучия работающего населения могут выглядеть стабильными или даже умеренно растущими за счет улучшения ресурсной базы домохозяйств и повышения качества рабочих мест у части занятых. Однако при контроле дохода, здоровья и качества работы фиксированные эффекты лет для периода после 2012 г. преимущественно отрицательны. Условный временной контекст, в частности институциональная среда, ощущение будущего, макроэкономическая и геополитическая неопределенность, оказывает депрессивное влияние на субъективное благополучие, и удержание его средних уровней на прежних значениях обеспечивается главным образом за счет роста ресурсов у тех, кто получает доступ к «лучшим» рабочим местам. Таким образом, данные свидетельствуют одновременно об обусловленном ресурсами росте благополучия у части работников и об ухудшении «качества контекста» для субъективного благополучия в целом.

Полученные результаты имеют ряд ограничений. Несмотря на панельный формат данных, оценка причинно-следственных связей остается затрудненной, поскольку возможно обратное влияние субъективного благополучия на характеристики работы и здоровье. Также качество работы и здоровье измеряются преимущественно субъективными шкалами, что создает риск систематических ошибок измерения. Кроме того, использоваться может только та часть переменных РМЭЗ, которая устойчива во времени, некоторые аспекты качества работы и институциональной среды остаются за рамками модели. Наконец, анализ ограничен занятым населением, поэтому полученные результаты нельзя автоматически экстраполировать на безработных, неактивных и уязвимые группы. Ограничения задают направление для дальнейших исследований, включая использование инструментальных переменных, расширение набора институциональных индикаторов и сопоставление занятых и незанятых.

6. Заключение

Целью исследования было оценить влияние человеческого капитала, качества работы и макроэкономических шоков на удовлетворенность жизнью занятых в России в 2012–2024 гг. На основе панельных данных РМЭЗ–ВШЭ и гибридной порядковой логит-модели с разложением Мундлака показано, что субъективное благополучие работников формируется под воздействием как устойчивых различий в ресурсах и характеристиках рабочих мест, так и краткосрочных изменений дохода, здоровья и качества работы.

К основным результатам относятся следующие выводы.

Во-первых, доход, состояние здоровья и качество работы статистически значимо и положительно связаны с удовлетворенностью жизнью, однако вклад качества работы и здоровья существенно превосходит эффект дохода.

Во-вторых, в периоды санкционных и пандемийных шоков усиливается роль краткосрочных изменений дохода и характеристик работы, тогда как межличностная стратификация по доходу несколько смягчается, а разрыв между обладателями «качественных» и «некачественных» рабочих мест растет.

В-третьих, образование при контроле других факторов не демонстрирует устойчивого самостоятельного эффекта на удовлетворенность жизнью, что указывает на необходимость перехода от количественного учета образовательных уровней к анализу качества человеческого капитала и соответствия навыков структуре рабочих мест.

Теоретическая значимость исследования состоит в выявлении роли компонентов человеческого капитала (образование, доход, здоровье) и качества работы как ключевых каналов реализации инвестиций в работников на субъективное благополучие занятых. Применение панельной гибридной модели позволяет отдельно оценивать внутриличностные и межличностные эффекты этих факторов. Предложенный подход может быть использован в дальнейших исследованиях влияния качества рабочих мест на благополучие в других странах и группах населения.

Практическая значимость результатов заключается в формулировке нескольких направлений политики, ориентированной на воспроизводство человеческого капитала через поддержку субъективного благополучия занятых. Изначально при мониторинге рынка труда целесообразно дополнять показатели занятости и заработной платы индикаторами качества работы: содержание труда, автономия и участие в принятии решений, доверие к работодателю, социальная защищенность и уверенность в занятости.

Кроме того, меры в сфере труда и занятости следует согласовывать с политикой в области здравоохранения и корпоративного благополучия, включая профилактику выгорания, снижение хронических стрессов, развитие программ поддержки психического здоровья. Усиление роли краткосрочных изменений дохода и условий труда в периоды шоков подчеркивает необходимость механизмов сглаживания рисков для домохозяйств и целевой

поддержки групп с низким качеством работы через инструменты непрерывного обучения, адресную поддержку работников с нестабильной занятостью и институционализацию регулярного мониторинга субъективного благополучия на региональном уровне.

В совокупности полученные результаты показывают, что для устойчивого развития человеческого капитала в России одного фокуса на занятость и доход недостаточно. В центре внимания политики должны оказаться качество рабочих мест и благополучие работников как ключевые элементы долгосрочной устойчивости экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third Edition. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 p. URL: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION
2. *Hanushek E. A., Woessmann L.* The Role of Cognitive Skills in Economic Development // *Journal of Economic Literature*. 2008. Vol. 46, No. 3. Pp. 607–668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>
3. *Kosaretsky S., Zair-Bek S., Kersha Yu., Zvyagintsev R.* General Education in Russia During COVID-19: Readiness, Policy Response, and Lessons Learned // *Primary and Secondary Education During Covid-19: Disruptions to Educational Opportunity During a Pandemic*. Edited by F. M. Reimers. Springer Cham, 2022. Pp. 227–261. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81500-4_9
4. *Latukha M., Alon I., Kuleshov N., Vaiman V.* The effect of sanctions on macro talent management: The case of Russia // *Journal of World Business*. 2024. Vol. 59, Issue 5. 101570. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2024.101570>
5. *Stiglitz J.E., Sen A., Fitoussi J.-P.* Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. 2009. 292 p. URL: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf
6. *Clark A. E., Oswald A. J.* Unhappiness and Unemployment // *The Economic Journal*. 1994. Vol. 104, Issue 424. Pp. 648–659. <https://doi.org/10.2307/2234639>
7. *Longhi S., Nandi A., Bryan M., Connolly S., Gedikli P.* Life satisfaction and unemployment — The role of gender attitudes and work identity // *Scottish Journal of Political Economy*. 2024. Vol. 71, Issue 2. Pp. 219–236. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12366>
8. *Brodeur A., Clark A. E., Fleche S., Powdthavee N.* COVID-19, lockdowns and well-being: Evidence from Google Trends // *Journal of Public Economics*. 2021. Vol. 193. 104346. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104346>
9. *Clark A. E., Lepinteur A.* Pandemic Policy and Life Satisfaction in Europe // *Review of Income and Wealth*. 2022. Vol. 68, Issue 2. Pp. 393–408. <https://doi.org/10.1111/roiw.12554>
10. *Frijters P., Krekel P.* A Handbook for Wellbeing Policy-Making. Oxford University Press, 2021. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192896803.001.0001>
11. *Ferranna M., Hammitt J. K., Robinson L. A.* From Benefit-Cost Analysis to Social Welfare: A Pragmatic Approach // *Journal of Benefit-Cost Analysis*. 2024. Vol. 15. Pp. 84–109. <https://doi.org/10.1017/bca.2024.28>
12. *Алехин Б. И.* Кадровый дефицит в российских регионах // *Пространственная экономика*. 2024. Т. 20, № 1. С. 163–186. <https://dx.doi.org/10.14530/se.2024.1.163-186>
13. *Parviainen S., Pyle W.* Household well-being under sanctions: Insights from the Russian longitudinal monitoring survey // *BOFIT Policy Brief*. 2025. No. 8. Bank of Finland Institute for Emerging Economies, 2025. 20 p. URL: <https://publications.bof.fi/bitstream/handle/10024/53965/bpb2508.pdf>

14. *Mundlak Y.* On the Pooling of Time Series and Cross Section Data // *Econometrica*. 1978. Vol. 46, No. 1. Pp. 69–85. <https://doi.org/10.2307/1913646>
15. *Grotti R., Cutuli G.* Xtpdyn: A Community-Contributed Command for Fitting Dynamic Random-Effects Probit Models with Unobserved Heterogeneity // *The Stata Journal: Promoting Communications on Statistics and Stata*. 2018. Vol. 18, Issue 4. Pp. 844–862. <https://doi.org/10.1177/1536867X1801800406>
16. *Schunck R., Perales F.* Within- and Between-cluster Effects in Generalized Linear Mixed Models: A Discussion of Approaches and the Xthybrid command // *The Stata Journal: Promoting Communications on Statistics and Stata*. 2017. Vol. 17, Issue 1. Pp. 89–115. <https://doi.org/10.1177/1536867X1701700106>
17. *Schultz T. W.* Investment in Human Capital // *American Economic Review*. 1961. Vol. 51, No. 1. Pp. 1–17. URL: <https://www.jstor.org/stable/1818907>
18. *Mincer J.* Investment in human capital and personal income distribution // *The Journal of Political Economy*. 1958. Vol. 66, No. 4. Pp. 281–302. <https://doi.org/10.1086/258055>
19. *Islam M. S., Amin M.* A systematic review of human capital and employee well-being: putting human capital back on the track // *European Journal of Training and Development*. 2022. Vol. 46, Issue 5–6. Pp. 504–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2020-0177>
20. *Acemoglu D., Autor D.* Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings // *Handbook of Labor Economics*. 2011. Vol. 4, Part B. Pp. 1043–1171. [http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
21. *Goos M., Manning A.* Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain // *Review of Economics and Statistics*. 2007. Vol. 89, Issue 1. Pp. 118–133. <https://doi.org/10.1162/rest.89.1.118>
22. *Research Handbook on Economic Sanctions*. Edited by P.A.G. van Bergeijk, Edward Elgar Publishing, 2021. 496 p. <https://doi.org/10.4337/9781839102721>
23. *Lim S. S., Updike R. L., Kaldjian A. S., et al.* Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016 // *The Lancet*. 2018. Vol. 392. Pp. 1217–1234. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31941-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31941-X)
24. *Shastry G. K.* Human Capital Response to Globalization // *Journal of Human Resources*. 2012. Vol. 47, Issue 2. Pp. 287–330. <https://doi.org/10.3368/jhr.47.2.287>
25. *Гимпельсон В. Е.* Человеческий капитал в эпоху санкций и контрсанкций: некоторые перераспределительные последствия // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2022. № 3. С. 234–238. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-55-3-16>
26. *Капелюшников Р. И.* Кривая Бевериджа: что она говорит о ситуации на российском рынке труда? // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2024. № 4. С. 246–258. https://doi.org/10.31737/22212264_2024_4_246-258
27. *Diener E.* Subjective well-being // *Psychological Bulletin*. 1984. Vol. 95, Issue 3. Pp. 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
28. *Diener E., Ryan K.* Subjective Well-Being: A General Overview // *South African Journal of Psychology*. 2009. Vol. 39, Issue 4. Pp. 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
29. *Steptoe A., Deaton A., Stone A. A.* Subjective wellbeing, health, and ageing // *The Lancet*. 2015. Vol. 385. Pp. 640–648. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61489-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61489-0)
30. *Алмакаева А. М., Гашиенина Н. В.* Субъективное благополучие: концептуализация, измерение и российская специфика // *Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены*. 2020. № 1. С. 4–13. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.01>
31. *Easterlin R. A.* Will raising the incomes of all increase the happiness of all? // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 1995. Vol. 27, Issue 1. Pp. 35–47. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(95\)00003-B](https://doi.org/10.1016/0167-2681(95)00003-B)
32. *Stevenson B., Wolfers J.* Subjective well-being and income: Is there any evidence of saturation? // *American Economic Review*. 2013. Vol. 103, No. 3. Pp. 598–604. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.598>

33. Немировская А. В., Соболева Н. Е. Детерминанты субъективного благополучия в России: региональная перспектива // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11, № 2. С. 54–81. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.2.641>
34. Климова А. М., Чмель К. Ш. Региональные различия в субъективном благополучии: компенсирует ли социальная политика эффекты неравенства в России? // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. 2019. № 1. С. 143–176. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.07>
35. Soboleva N. The determinants of the link between life satisfaction and job satisfaction across Europe // International Journal of Sociology and Social Policy. 2021. Vol. 42, Issue 11–12. Pp. 1180–1198. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0152>
36. Berglund V., Johansson Sevä I., Strandh M. Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: Does personality matter differently? // Journal of Small Business and Entrepreneurship. 2016. Vol. 28, Issue 1. Pp. 55–73. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1115699>
37. Dong X., Xing Zh., Song H., Hu, D. The impact of education on subjective well-being: a meta-analysis based on 59 empirical studies // Frontiers in Psychology. 2025. Vol. 16. 1651896. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1651896>
38. Okun M. A., Stock W. A., Haring M. J., Witter R. A. Health and subjective well-being: A meta-analysis // International Journal of Aging and Human Development. 1984. Vol. 19, Issue 2. Pp. 111–132. <https://doi.org/10.2190/QGJN-0N81-5957-HAQD>
39. Авдеева Д. А. Вклад человеческого капитала в рост российской экономики // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2024. Т. 28, № 1. С. 9–43. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2024-28-1-9-43>
40. Green F., Lee S., Zou M., Zhou Y. Work and life: the relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys // Socio-Economic Review. 2024. Vol. 22, Issue 2. Pp. 835–857. <https://doi.org/10.1093/ser/mwae002>
41. Clark A. What makes a good job? Job quality and job satisfaction // IZA World of Labor. No. 215. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2015. 10 p. <https://doi.org/10.15185/izawol.215>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Семенова Ирина Игоревна

Лаборант-исследователь кафедры экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия (620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19); ORCID <https://orcid.org/0009-0007-0134-0698> e-mail: i.i.semenova@urfu.ru

Кельчевская Наталья Рэмовна

Доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия (620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19); ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7278-026X> e-mail: n.r.kelchevskaya@urfu.ru

Пельмская Ирина Сергеевна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия (620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19); ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3624-2506> e-mail: i.s.pelymskaya@urfu.ru

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-78-10165, <https://rscf.ru/project/23-78-10165/>

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ


Семенова И. И., Кельчевская Н. Р., Пелымская И. С. Человеческий капитал и удовлетворенностью жизнью в России в период макроэкономических шоков // Journal of Applied Economic Research. 2026. Т. 25, № 1. С. 222–248. <https://doi.org/10.15826/vestnik.2026.25.1.008>

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

Дата поступления 27 ноября 2025 г.; дата поступления после рецензирования 12 декабря 2025 г.; дата принятия к печати 15 декабря 2025 г.

Human Capital and Subjective Well-Being in Russia During Macroeconomic Shocks

Irina I. Semenova  , **Natalya R. Kelchevskaya** , **Irina S. Pelymskaya** 

Ural Federal University
named after the First President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia
 i.i.semenova@urfu.ru

Abstract. This article analyzes the impact of human capital and job quality on the life satisfaction of employed people in Russia during the macroeconomic shocks of 2014, 2020, and 2022. The relevance of the study lies in the fact that during periods of sanctions, pandemics, and geoeconomic fragmentation, the traditional focus of employment policy on job numbers and income levels proves insufficient: job quality, health, and subjective well-being play an increasingly important role. The aim of the study is to empirically assess the impact of human capital components (education, income, health) and job quality factors on the life satisfaction of employed people in Russia before and during the shocks. The initial hypothesis suggests that during periods of crisis, job quality and health become key factors of subjective well-being, while the role of income and education weakens. The empirical base includes RLMS-HSE panel data for employed respondents for 2012–2024. A hybrid ordinal logit model with a Mundlak decomposition is used to estimate within- and between-person effects and their changes during periods of shock. Job quality is measured using a factor analysis of thirteen indicators reflecting attitudes toward work, trust in employers, social security, job security, and career dynamics. According to the results, persistent differences in job quality and health contribute significantly more to the likelihood of high life satisfaction than income, while during periods of shock, the role of short-term earnings dynamics and job characteristics increases. The theoretical significance of the study lies in analyzing the impact of human capital components and job quality on subjective well-being using a hybrid panel model. Its practical significance suggests a reorientation of labor and employment policies from supporting employment and minimum incomes to improving job quality and institutionalizing the monitoring of subjective well-being.

Key words: subjective well-being; human capital; wages; job quality; satisfaction; health; macroeconomic shocks.

JEL J24, I31, I15

References

1. Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Third Edition. Chicago: The University of Chicago Press, 390 p. Available at: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION
2. Hanushek, E.A., Woessmann, L. (2008). The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*, Vol. 46, No. 3, 607–668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>
3. Kosaretsky, S., Zair-Bek, S., Kersha, Y., Zvyagintsev, R. (2022). In: *Primary and Secondary Education During Covid-19: Disruptions to Educational Opportunity During a Pandemic*. Edited by F. M. Reimers. Springer Cham, 227–261. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81500-4_9

4. Latukha, M., Alon, I., Kuleshov, N., Vaiman, V. (2024). The effect of sanctions on macro talent management: The case of Russia. *Journal of World Business*, Vol. 59, Issue 5, 101570. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2024.101570>
5. Stiglitz, J.E., Sen, A., Fitoussi, J.-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. 292 p. http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf
6. Clark, A.E., Oswald, A.J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*, Vol. 104, Issue 424, 648–659. <https://doi.org/10.2307/2234639>
7. Longhi, S., Nandi, A., Bryan, M., Connolly, S., Gedikli, C. (2024). Life satisfaction and unemployment — The role of gender attitudes and work identity. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 71, Issue 2, 219–236. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12366>
8. Brodeur, A., Clark, A.E., Fleche, S., Powdthavee, N. (2021). COVID-19, lockdowns and well-being: Evidence from Google Trends. *Journal of Public Economics*, Vol. 193, 104346. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104346>
9. Clark, A.E., Lepinteur, A. (2022). Pandemic Policy and Life Satisfaction in Europe. *Review of Income and Wealth*, Vol. 68, Issue 2, 393–408. <https://doi.org/10.1111/roiw.12554>
10. Frijters, P., Krekel, C. (2021). *A Handbook for Wellbeing Policy-Making*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192896803.001.0001>
11. Ferranna, M., Hammit, J.K., Robinson, L.A. (2024). From Benefit-Cost Analysis to Social Welfare: A Pragmatic Approach. *Journal of Benefit-Cost Analysis*, Vol. 15, 84–109. <https://doi.org/10.1017/bca.2024.28>
12. Alekhin B. I. (2024). Labor Shortage in the Regions of Russia. *Spatial Economics*, Vol. 20, No. 1, 163–186. (In Russ.). <https://dx.doi.org/10.14530/se.2024.1.163-186>
13. Parviainen, S., Pyle, W. (2025). Household well-being under sanctions: Insights from the Russian longitudinal monitoring survey. *BOFIT Policy Brief*, No. 8. Bank of Finland Institute for Emerging Economies, 20 p. Available at: <https://publications.bof.fi/bitstream/handle/10024/53965/bpb2508.pdf>
14. Mundlak, Y. (1978). On the Pooling of Time Series and Cross Section Data. *Econometrica*, Vol. 46, No. 1, 69–85. <https://doi.org/10.2307/1913646>
15. Grotti, R., Cutuli, G. (2018). Xtpdyn: A Community-Contributed Command for Fitting Dynamic Random-Effects Probit Models with Unobserved Heterogeneity. *The Stata Journal: Promoting Communications on Statistics and Stata*, Vol. 18, Issue 4, 844–862. <https://doi.org/10.1177/1536867X1801800406>
16. Schunck, R., Perales, F. (2017). Within- and Between-cluster Effects in Generalized Linear Mixed Models: A Discussion of Approaches and the Xthybrid command. *The Stata Journal: Promoting Communications on Statistics and Stata*, Vol. 17, Issue 1, 89–115. <https://doi.org/10.1177/1536867X1701700106>
17. Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, 1–17. Available at: <https://www.jstor.org/stable/1818907>
18. Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, Vol. 66, No. 4, 281–302. <https://doi.org/10.1086/258055>
19. Islam, M.S., Amin, M. (2022). A systematic review of human capital and employee well-being: putting human capital back on the track. *European Journal of Training and Development*, Vol. 46, Issue 5–6, 504–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2020-0177>
20. Acemoglu, D., Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Part B, Pp. 1043–1171. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
21. Goos, M., Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, Issue 1, 118–133. <https://doi.org/10.1162/rest.89.1.118>

22. Edward Elgar Publishing (2021). *Research Handbook on Economic Sanctions*. Edited by P.A.G. van Bergeijk, 496 p. <https://doi.org/10.4337/9781839102721>
23. Lim, S.S., Updike, R.L., Kaldjian, A.S., et al. (2018). Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016. *The Lancet*, Vol. 392, 1217–1234. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31941-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31941-X)
24. Shastry, G.K. (2012). Human Capital Response to Globalization. *Journal of Human Resources*, Vol. 47, Issue 2, 287–330. <https://doi.org/10.3368/jhr.47.2.287>
25. Gimpelson V. E. (2022). Russian human capital in times of sanctions and counter-sanctions: Some redistributive implications. *Journal of the New Economic Association*, No. 3, 234–238. (In Russ.). <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-55-3-16>
26. Kapeliushnikov R. I. (2024). The Beveridge curve: What does it tell us about the stance of the Russian labor market? *Journal of the New Economic Association*, No. 4, 246–258. (In Russ.). https://doi.org/10.31737/22212264_2024_4_246-258
27. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, Vol. 95, Issue 3, 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
28. Diener, E., Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, Vol. 39, Issue 4, 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
29. Steptoe, A., Deaton, A., Stone, A.A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, Vol. 385, 640–648. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61489-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61489-0)
30. Almakaeva A. M., Gashenina N. V. (2020). Subjective Well-Being: Conceptualization, Assessment and Russian Specifics. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, No. 1, 4–13. (In Russ.). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.01>
31. Easterlin, R.A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 27, Issue 1, 35–47. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(95\)00003-B](https://doi.org/10.1016/0167-2681(95)00003-B)
32. Stevenson, B., Wolfers, J. (2013). Subjective well-being and income: Is there any evidence of satiation? *American Economic Review*, Vol. 103, No. 3, 598–604. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.598>
33. Nemirovskaya A. V., Soboleva N. E. (2020). Subjective well-being determinants in Russia: a regional perspective. *Bulletin of the Institute of Sociology*, Vol. 11. No. 2, 54–81. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.2.641>
34. Klimova, A.M., Chmel, K.Sh. (2020). Regional Differences in Subjective Well-Being: Does Social Policy Offset the Effects of Inequality in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, No. 1, 143–176. (In Russ.). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.07>
35. Soboleva, N. (2022). The determinants of the link between life satisfaction and job satisfaction across Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 42, Issue 11–12, 1180–1198. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0152>
36. Berglund, V., Johansson Sevä, I., Strandh, M. (2016). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: Does personality matter differently? *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 28, Issue 1, 55–73. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1115699>
37. Dong, X., Xing, Z., Song, H., Hu, D. (2025). The impact of education on subjective well-being: a meta-analysis based on 59 empirical studies. *Frontiers in Psychology*, Vol. 16, 1651896. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1651896>
38. Okun, M.A., Stock, W.A., Haring, M.J., Witter, R.A. (1984). Health and subjective well-being: A meta-analysis. *International Journal of Aging and Human Development*, Vol. 19, Issue 2, 111–132. <https://doi.org/10.2190/QGJN-0N81-5957-HAQD>
39. Avdeeva, D.A. (2024). The Contribution of Human Capital to Economic Growth in Russia. *HSE Economic Journal*, Vol. 28., No. 1, 9–43. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2024-28-1-9-43>

40. Green, F., Lee, S., Zou, M., Zhou, Y. (2024). Work and life: the relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys. *Socio-Economic Review*, Vol. 22, Issue 2, 835–857. <https://doi.org/10.1093/ser/mwae002>

41. Clark, A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*. No. 215. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA), 10 p. <https://doi.org/10.15185/izawol.215>

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Irina Igorevna Semenova

Research Assistant, Department of Economics and Management at Metallurgical and Engineering Enterprises, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia (620002, Yekaterinburg, Mira street, 19); ORCID <https://orcid.org/0009-0007-0134-0698> e-mail: i.i.semenova@urfu.ru

Natalya Removna Kelchevskaya

Doctor of Economics, Head of the Department of Economics and Management at Metallurgical and Mechanical Engineering Enterprises, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia (620002, Yekaterinburg, Mira street, 19); ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7278-026X> e-mail: n.r.kelchevskaya@urfu.ru

Irina Sergeevna Pelymskaya

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economics and Management at Metallurgical and Mechanical Engineering Enterprises, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia (620002, Yekaterinburg, Mira street, 19); ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3624-2506> e-mail: i.s.pelymskaya@urfu.ru

ACKNOWLEDGMENTS

The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 23-78-10165. <https://rscf.ru/project/23-78-10165/>

FOR CITATION

Semenova, I.I., Kelchevskaya, N.R., Pelymskaya, I.S. (2026). Human Capital and Subjective Well-Being in Russia During Macroeconomic Shocks. *Journal of Applied Economic Research*, Vol. 25, No. 1, 222–248. <https://doi.org/10.15826/vestnik.2026.25.1.008>

ARTICLE INFO

Received November 27, 2025; Revised December 12, 2025; Accepted December 15, 2025.

