

ВЫСШАЯ ШКОЛА  
ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

ПРИ УЧАСТИИ  
ВСЕМИРНОГО БАНКА



**XVI**

**АПРЕЛЬСКАЯ  
МЕЖДУНАРОДНАЯ  
НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**  
по проблемам развития  
экономики и общества

1



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПРИ УЧАСТИИ ВСЕМИРНОГО БАНКА

---

# **XVI АПРЕЛЬСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ПРОБЛЕМАМ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА**

В четырех книгах

*Ответственный редактор  
Е.Г. Ясин*

# **1**



---

Издательский дом  
Высшей школы экономики  
Москва, 2016

УДК 330.101.5(063)  
ББК 65.012  
Ш51

*Идеи и выводы авторов не обязательно отражают  
позиции представляемых ими организаций*

ISBN 978-5-7598-1341-5 (кн. 1)  
ISBN 978-5-7598-1340-8

© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

Пленарное заседание «Глобальные тренды и экономическое развитие в России: старые вызовы и новые риски», 7 апреля 2015 г. Стенограмма выступлений .....	9
Пленарное заседание «Приоритеты социальной политики», 7 апреля 2015 г. Стенограмма выступлений .....	55
Пленарное заседание «Реформы: причины успехов и неудач», 7 апреля 2015 г. Стенограмма выступлений .....	137
Пленарное заседание «Спрос на право: факторы и движущие силы», 7 апреля 2015 г. Стенограмма выступлений .....	189
Пленарное заседание «Пути развития профессионального и высшего образования в условиях экономической турбулентности», 7 апреля 2015 г. Стенограмма выступлений .....	241
Пленарное заседание «Возможности роста в условиях кризиса: взгляд бизнеса», 8 апреля 2015 г. Стенограмма выступлений .....	270

## МАКРОЭКОНОМИКА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Н.Г. Арефьев

Данно-ориентированная идентификация структурной векторной авторегрессии для экономики США .....	321
--	-----

П.К. Катышев, А.П. Красноперова

Мировые цены на нефть и ВВП России: анализ коинтеграции .....	330
---	-----

Р.В. Ломиворотов

Выбор оптимальной денежно-кредитной политики в условиях внешней неопределенности .....	342
---	-----

М.Л. Лифшиц

Влияние миграции на экономический рост в странах мира .....	351
---	-----

А.Г. Шульгин

Механизм денежной трансмиссии в оцененной DSGE-модели с двумя правилами монетарной политики .....	362
--	-----

Е. Mavrina

Interdependence between Entrepreneurial Activity and the Level of Economic Development .....	375
---	-----

**СПЕЦИАЛЬНЫЕ КРУГЛЫЕ СТОЛЫ И СЕССИИ.  
КРУГЛЫЙ СТОЛ «СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОЙ  
ЖИЗНИ В ЭПОХУ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ»**

Е.А. Когай

Тренды модернизации регионов Центрального Черноземья..... 387

**СПЕЦИАЛЬНЫЕ КРУГЛЫЕ СТОЛЫ И СЕССИИ.  
КРУГЛЫЙ СТОЛ «ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ  
В СРАВНИТЕЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ»**

Е.С. Балабанова

Качество трудовой жизни работников российских бизнес-организаций:  
аккумуляция или компенсация неравенств? ..... 397

T. Saari

What Is the New Psychological Contract in Knowledge-Intensive  
Work? — Why and How the Expectations of the Employees Have Changed..... 406

**ЗАТРАТЫ, ВЫПУСК И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ  
В МЕЖСТРАНОВОМ КОНТЕКСТЕ**

А.Ю. Апокин, И.Б. Ипатова

Компоненты совокупной факторной производительности  
экономики России относительно других стран мира:  
роль технической эффективности ..... 415

К.В. Михалко

Структурные сдвиги и Голландская болезнь в России..... 427

Л.А. Стрижкова, С.И. Каширская, Ю.А. Новиков

Методические аспекты построения экспертных оценок  
таблиц «Затраты — Выпуск» и оценка процессов в российской  
экономике с применением межотраслевого инструментария ..... 438

Е. Baranov, I. Kim, D. Piontkovski, E. Staritsyna

The Problem of Constructing Time Series  
of Russian Input-Output Accounts for Use in International Projects..... 456

**ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА**

Ю.К. Ачкасов, Н.П. Пильник

Оптимальный механизм аудита налога на прибыль  
и эндогенный выбор между рынком труда и самозанятостью ..... 467

Е.С. Балабанова

Национальный  
исследовательский  
университет «Высшая  
школа экономики»

## **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ БИЗНЕС- ОРГАНИЗАЦИЙ: АККУМУЛИРОВАНИЕ ИЛИ КОМПЕНСАЦИЯ НЕРАВЕНСТВ?**

---

Структурные изменения на российском рынке труда представляют собой сложное сочетание краткосрочных конъюнктурных факторов и долгосрочных тенденций. Одним из актуальных направлений изучения таких изменений является проблема социально-экономической поляризации либо, наоборот, снижения неравенства среди работающего населения. Особую актуальность данная проблема приобретает в контексте экономических кризисов 2008 и 2014 гг. и их социальных последствий.

С одной стороны, эти процессы анализируются в рамках макроэкономического подхода, в фокусе которого — качество рабочих мест с точки зрения отраслевой и профессиональной принадлежности работников [Gimpelson, Kapeliushnikov, 2014]. Другим подходом к анализу процессов накопления либо сглаживания неравенств в сфере труда является изучение различных аспектов качества трудовой жизни (КТЖ). Данный подход предполагает комплексный анализ как экономических («объективных») аспектов трудовой деятельности на уровне индивидуальных работников, так и субъективно ощущаемого благополучия. В связи с этим возникает вопрос: происходит ли в российских бизнес-организациях поляризация качества трудовой жизни, когда одни категории работников пользуются материальными, содержательными, карьерными преимуществами своих рабочих мест в сочетании с благоприятными «отношенческими» аспектами своей занятости — удовлетворенностью отношениями с коллегами и руководством, благоприятной социально-психологической атмосферой на рабочих местах, а другие, наоборот, испытывают множественные депривации как экономического, так и социально-психологического характера?

Это предположение было проверено на основе результатов опроса 780 работников, занятых в организациях частной формы собственности в Москве, Нижнем Новгороде и Омске, в ноябре 2014 г. методом личного

стандартизованного интервью по территориально-поселенческой выборке. Опрос являлся частью реализации международного проекта «Качество трудовой жизни в российских и финских бизнес-организациях: факторы и последствия»<sup>1</sup>. Выборка и инструментарий для проведения опроса были сформированы с целью обеспечения сопоставимости с финскими данными, собранными в ходе последней волны мониторинга качества трудовой жизни (*Finnish Quality of Work Life Survey*), проводимого Статистическим бюро Финляндии начиная с 1977 г.<sup>2</sup> В российской выборке 26% респондентов были заняты в промышленности, 23 — в сфере торговли, 21 — в сфере финансов, страховании и недвижимости, 7 — в строительстве, 7 — в частных компаниях, предоставляющих медицинские и социальные услуги, 4 — в транспорте, дорожном строительстве и связи, 3 — в частных компаниях в сфере образования, 9% — в прочих отраслях. 47% выборки составили мужчины, 37% респондентов имеют хотя бы одного подчиненного. 26% выборки — жители Москвы. Средний возраст опрошенных составил 40 лет.

В основу общей модели исследования оценка степени удовлетворения потребностей, что позволяло использовать как субъективные, так и объективные подходы к анализу организационных условий, определяющих качество трудовой жизни (КТЖ) работников [Gogoleva et al., 2014]. В процессе анализа данных несколько десятков исходных частных показателей КТЖ были сведены в 20 индексов с количественными шкалами, релевантных различным уровням потребностей.

Анализ взаимосвязи индексов — показателей КТЖ выявил наличие двух противоположных тенденций.

С одной стороны, наблюдается **тенденция накопления преимуществ и углубления депривации**, которая заключается в том, что высокоресурсные работники аккумулируют лучшие возможности для удовлетворения потребностей разного уровня, имея более высокие показатели материального вознаграждения, гибкости рабочего графика, лучшие карьерные возможности, содержательно интересную работу, высокий уровень автономии и возможности участия в принятии решений. Как видно из результатов корреляционного анализа (табл. 1), значимые положительные коэффициенты наблюдаются между индексами КТЖ, отвечающими за удовлетворение экономических потребностей и потребностей высшего уровня (самореализации). Аспекты труда, перечисленные под номерами 4–9 в табл. 1, как известно, относятся к

---

<sup>1</sup> Проект осуществляется Центром исследований социальной организации фирмы при финансовой поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ под руководством докт. филос. наук проф. А.Г. Эфендиева.

<sup>2</sup> <[http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot\\_en.html](http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot_en.html)>.

**Таблица 1.** Корреляции индексов — составляющих качества трудовой жизни

Индекс КТЖ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Уровень зарплаты, руб.	1													
2. Уровень оплаты по региону (индекс)	0,540**	1												
3. Гибкость рабочего графика	0,222**	0,122**	1											
4. Возможность карьерных продвижений	0,332**	0,366**	0,084*	1										
5. Разнообразная работа	0,200**	0,263**	0,202**	0,265**	1									
6. Интересная работа	0,217**	0,168**	0,267**	0,186**	0,000	1								
7. Автономия на рабочем месте	0,262**	0,210**	0,418**	0,183**	0,137**	0,565**	1							
8. Участие в принятии решений	0,311**	0,230**	0,197**	0,362**	0,208**	0,338**	0,412**	1						
9. Возможности обучения и саморазвития	0,348**	0,338**	0,132**	0,622**	0,299**	0,261**	0,222**	0,463**	1					
10. Продолжительность рабочей недели, ч	0,087*	0,100**	0,046	0,018	0,055	-0,108**	0,067	0,082*	-0,089*	1				
11. Высокие рабочие требования и напряженный график работы	0,282**	0,150**	0,165**	0,032	0,039	0,076*	0,079*	0,147**	0,055	0,062	1			
12. Стресс и эмоциональное выгорание	0,076*	0,129**	0,113**	0,071*	0,002	-0,134**	-0,163**	0,015	0,022	0,012	0,402**	1		
13. Выхлещательство работы в личную жизнь	0,368**	0,243**	0,249**	0,163**	0,139**	0,165**	0,169**	0,247**	0,160**	0,043	0,832**	0,521**	1	
14. Конфликты с коллегами и руководителями	0,108**	0,126**	-0,031	0,044	-0,022	-0,055	-0,045	0,127**	0,060	0,025	0,357**	0,219**	0,327**	1

\*, \*\* Значимо на уровне 0,01; 0,05.



«мотиваторам» в двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга [Herzberg, 1966], или к «внутренним» (*intrinsic*) вознаграждениям от работы [Ambrose, Kulik, 1999].

Обратившись к социально-демографическому профилю групп с наиболее высокими значениями рассмотренных индексов, мы обнаружили, что более высокий уровень вознаграждений, высокая гибкость рабочего графика, хорошие возможности карьерных продвижений, саморазвития, автономии и участия характерны для одних и тех же групп: жителей Москвы; руководителей; обладателей вузовских дипломов. Соответственно на другом полюсе, сочетающем низкие материальные вознаграждения, содержательно неинтересную работу и отсутствие перспектив, оказываются жители регионов; рядовые работники; не имеющие высшего образования. Таким образом, мы можем сделать вывод о наличии тенденции к аккумулярованию преимуществ качества трудовой жизни российских работников.

С другой стороны, нами была обнаружена и **противоположная тенденция «смягчения неравенств»**, суть которой заключается в том, что преимущества не могут накапливаться бесконечно. В контексте нашего исследования такими сдерживающими поляризацию факторами оказались параметры КТЖ, отвечающие за эмоциональное, социально-психологическое благополучие работников, возможности поддержания баланса рабочих и семейных обязанностей, реализацию потребностей среднего уровня. Эта тенденция проявляется в том, что «ценой» отмеченных выше экономических, престижных преимуществ и возможностей личностной самореализации в профессиональной сфере становятся эмоционально-психологические перегрузки, высокий уровень стрессов, нарушение баланса работы и семьи, стирание границ между «рабочим» и «свободным» временем, а также ухудшение качества социальных отношений на рабочем месте, высокий уровень межличностной напряженности и конфликтов, который предполагает высокая конкуренция за «хорошие» рабочие места. Об этом свидетельствуют значения корреляционных коэффициентов в нижней части табл. 1.

Тот факт, что для работников бизнес-организаций в целом характерны более высокие трудовые нагрузки, измеряемые продолжительностью рабочей недели, чем для «бюджетников», и что высокие нагрузки являются условием лучшей материальной обеспеченности и карьерных продвижений работников, уже упоминался в литературе [Эфендиев, Балабанова, 2012]. Однако отметим, что наиболее последовательные и сильные связи экономических, престижных и содержательных преимуществ рабочих мест наблюдаются даже не с продолжительностью рабочей недели как таковой, а с субъективными показателями напряженности труда. Основными стрессорами для работников являются не количество отработанных часов и «переработки», а на-

пряженная психологическая атмосфера, высокий темп работы, ответственность, ролевые конфликты между работой и внерабочими обязанностями индивидов, прежде всего семейными. Именно эти аспекты работы ведут к эмоциональному истощению и «выгоранию» работника, что подтверждают и результаты зарубежных исследований [Fernet et al., 2010; Toker, Biron, 2012]. Психологические перегрузки, связанные с напряженным режимом работы, высокими требованиями руководства и стиранием грани между домом и работой, чаще испытывают москвичи; женщины; руководители; имеющие высшее образование. По отраслям занятости наиболее высоки показатели социально-экономического неблагополучия среди работников образования и учреждений финансово-страховой сферы и недвижимости.

Обратим отдельное внимание на то, что с точки зрения организации трудового процесса и управления персоналом весьма неоднозначными являются эффекты «гибкой» системы организации труда. Отметим, что в данном случае под «гибкостью» занятости понимается предоставление работнику значительной автономии в планировании собственного рабочего графика, определении объема своего рабочего времени, возможности выполнения части своих рабочих задач удаленно. Такая трактовка «гибкости» занятости, характерная для организационных исследований (*Organization Studies*), отличается от концептуализации аналогичного понятия в экономике труда, где под ним подразумеваются нестандартные виды занятости — например, неполная занятость, надомный, заемный труд, работа по договорам [Варшавская, 2010].

С одной стороны, гибкость рабочего графика обеспечивает работнику возможность организовывать рабочий процесс в соответствии со своими предпочтениями. Как мы видим из данных табл. 1, такая гибкость характерна для более высокооплачиваемых рабочих мест и положительно связана с содержательно-мотивационными аспектами КТЖ. С другой стороны, «гибкость» трудовых процессов часто трансформируется в их «безграничность», увеличивая социоэмоциональные затраты работника. Отсюда и позитивные связи гибкости рабочего графика с высокими рабочими требованиями, нарушением баланса работы и семьи, показателями стрессов и выгорания. В зарубежной литературе обращается внимание на то, что гибкость рабочего графика, удаленная работа с использованием современных средств коммуникации способствуют развитию трудоголизма именно за счет стирания границ между рабочим и внерабочим временем [Ng et al., 2007].

Вопрос, который возникает в связи с приведенными выше результатами анализа, — являются ли отмеченные нами взаимосвязи универсальными либо для разных категорий работников характерны различные сочетания «преимуществ» и «деприваций»?

Ответить на него мы попытались через процедуру кластерного анализа методом *K*-средних. В основу классификации были положены выделенные

нами 20 индексов — показателей КТЖ. В ходе анализа мы столкнулись с тем, что при любом заданном количестве кластеров группы получались количественно неравноценными и неизменно выделялась малая по наполненности группа высокозарплатных респондентов. В поисках оптимального представления данных мы остановились на решении из четырех кластеров (табл. 2).

**Таблица 2.** Характеристики кластеров по сочетанию показателей качества трудовой жизни

Характеристика	1 «Москвичи-руководители» N = 18*	2 «Москвичи-специалисты» N = 76	3 «Срединная группа» N = 262	4 «Депривированные» N = 423
Медианный уровень зарплаты, руб.	100 000	60 000	30 000	17 000
Медианная продолжительность рабочей недели, часов	50	43,5	41	40
<i>Средние значения индексов КТЖ</i>				
Уровень оплаты по региону	5,83	5,18	4,34	2,64
Гибкость рабочего графика	2,61	1,61	1,09	1,01
Возможности карьерных продвижений	1,67	1,43	1,13	0,84
Разнообразная работа	0,37	0,49	0,05	-0,13
Интересная работа	0,99	0,41	-0,01	-0,11
Автономия на рабочем месте	1,18	0,57	-0,08	-0,10
Участие в принятии решений	4,17	3,21	2,65	1,91
Возможности обучения и саморазвития	2,56	2,51	1,92	1,27
Высокие рабочие требования и напряженный график работы	0,72	0,47	0,21	-0,25
Стрессы и эмоциональное выгорание	0,35	0,04	0,06	-0,06
Вмешательство работы в личную жизнь	1,18	0,66	0,17	-0,27
Конфликты с коллегами и руководителями	0,25	0,02	0,23	-0,16

Характеристика	1 «Москвичи- руководители» N = 18*	2 «Москвичи- специалисты» N = 76	3 «Срединная группа» N = 262	4 «Депривиро- ванные» N = 423
<i>Социально-демографические характеристики кластерных групп</i>				
Доля жителей Москвы, %	100	90	40	2
Доля мужчин, %	67	55	50	42
Имеют высшее образование, %	72	83	64	36
Доля руководителей, %	94	62	41	28
Медианный возраст, лет	48	43,5	36	41

\* Ввиду малой наполненности группы данные приводятся справочно.

Профили четырех полученных кластеров, данные по которым приведены в табл. 2, позволяют предположить, что российские работники по сочетанию различных параметров КТЖ располагаются скорее в одномерном пространстве, на одном полюсе которого отмечается сочетание высокого уровня вознаграждения и содержательно-мотивационных аспектов труда, на другом — низкий уровень материального вознаграждения при низких трудовых нагрузках и психологически комфортной атмосфере на рабочем месте. За отдельными исключениями, от кластера 4 к кластеру 1 наблюдается линейное увеличение значений индексов, отражающих удовлетворение экономических, престижных потребностей и потребностей самореализации, а также нарастание значений индексов социально-психологической напряженности.

Обратим внимание на количественные диспропорции полученных групп. Экономические и содержательно-мотивационные преимущества аккумулируются в кластерах 1 и 2, составляющих в совокупности всего 12% выборки, в то время как группа экономически депривированных составила более половины опрошенных. Тот факт, что большинство российских работников занимают рабочие места, характеризующиеся низким уровнем материального вознаграждения, но при этом предъявляющие весьма умеренные требования и обеспечивающие благоприятный социально-психологический климат в рабочей среде, объясняет данные о стабильно низкой удовлетворенности заработной платой и высокой удовлетворенности качеством социальных отношений на рабочих местах в исследованиях российских социологов [Темницкий, 2012].

Эти данные согласуются с результатами более раннего исследования, выявившими противостояние моделей социальной организации, характеризующихся либо «гуманным» отношением к работникам при низком уровне

заработков, либо «эксплуатацией» при обеспечении относительно высокого материального вознаграждения [Балабанова, Эфендиев, 2011]. И если типологизация на основе агрегирования практик трудовой деятельности по предприятиям и организациям обнаружила, что первая модель характерна преимущественно для приватизированных постсоветских предприятий, вторая — для организаций нового частного сектора, то анализ на основе показателей КТЖ индивидуальных работников продемонстрировал, что основными водоразделами, определяющими дифференциацию этих показателей, являются проживание в Москве либо в областных центрах; руководящая либо рядовая должность; наличие либо отсутствие высшего образования. Значимость этих дифференцирующих факторов часто перекрывает влияние прочих, таких как отраслевая принадлежность занятости, пол или возраст работников.

Подводя итог нашему анализу, можно констатировать, что среди работников российских бизнес-организаций наблюдается тенденция поляризации по экономическим и содержательно-мотивационным показателям качества трудовой жизни. Малая часть работников, представленных жителями Москвы, руководителями и специалистами с высшим образованием, аккумулирует как преимущества, связанные с материальным вознаграждением, так и возможности карьерного, профессионального, личностного развития, способствующие закреплению и дальнейшему наращиванию экономических ресурсов. Можно говорить о том, что в этой группе происходит конвертация, взаимное усиление экономического и человеческого капитала. На другом полюсе находится в несколько раз большая группа работников, обладающая почти всем списком возможных деприваций на рабочем месте — низкими зарплатами, необходимостью согласиться с директивно-авторитарным стилем руководства, содержательно неинтересной и бесперспективной работой.

Вместе с тем нам не удалось обнаружить группы респондентов, которые бы сочетали *только* преимущества или *только* депривации по всем показателям КТЖ. Скорее, работники российских бизнес-организаций занимают то или иное положение в обозначенном нами континууме, с одной стороны, возможностей удовлетворения экономических, престижных потребностей и перспектив личностной самореализации, с другой — возможностей удовлетворения потребностей среднего уровня и «психологической безопасности» рабочих мест. Фактором, сдерживающим наращивание преимуществ «продвинутой» группой, является «цена» экономической и профессиональной успешности — социально-психологические перегрузки, низкое качество социальных отношений, конкуренция и конфликты на рабочих местах, нарушение баланса между работой и семьей. Можно предположить, что эти аспекты качества трудовой жизни сдерживают эффект самовоспроизводства ресурсов — по мере продвижения «наверх» по стратификационным осям индивидам приходится

прилагать все больше усилий социально-психологического характера. Эти же аспекты КТЖ являются компенсационным механизмом, обеспечивающим относительно высокий уровень социально-психологического благополучия работников, находящихся в состоянии экономической депривации, по сравнению с высокозарплатными работниками, что частично объясняет возможность сохранения социальной стабильности в условиях высокой степени социально-экономического неравенства.

## Источники

*Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г.* Модели социальной организации российских фирм // XI Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества: в 3 кн. / отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. Кн. 2. С. 272–281.

*Варшавская Е.Я.* Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика): автореф. дис. ... докт. экон. наук. Кемерово, 2010.

*Темницкий А.Л.* Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 4. Ч. 2. М.: Изд. дом ВШЭ, 2012. С. 231–238.

*Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 43–54.

*Ambrose M.L., Kulik C.T.* Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s // Journal of Management. 1999. Vol. 25. No. 3. P. 231–292.

*Fernet C., Gagné M., Austin S.* When Does Quality of Relationships with Coworkers Predict Burnout over Time? The Moderating Role of Work Motivation // Journal of Organizational Behavior. 2010. Vol. 31. No. 8. P. 1163–1180.

*Gimpelson V., Kapeliushnikov R.* Polarization or Upgrading? Evolution of Employment in Transitional Russia. Working Papers by IZA. Series “IZA Discussion Paper”. No. 8688. 2014.

*Gogoleva A., Sorokin P., Efendiev A.* Quality of Work Life as a Methodological Framework in Organizational Studies: State of the Art and Perspectives for the Future Research. Working Papers by NRU Higher School of Economics. Series MAN “Management”. No. 23. 2014.

*Herzberg F.* Work and the Nature of Man. N.Y.: Corwell Co., 1966.

*Ng T.W.H., Sorensen K.L., Feldman D.C.* Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholicism: A Conceptual Integration and Extension // Journal of Organizational Behavior. 2007. Vol. 28. No. 1. P. 111–136.

*Toker S., Biron M.* Job Burnout and Depression: Unraveling Their Temporal Relationship and Considering the Role of Physical Activity // Journal of Applied Psychology. 2012. Vol. 97. No. 3. P. 699–710.