



DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2026.2.9>

UDC 316.334.2

LBC 60.56



Submitted: 27.04.2026

Accepted: 29.05.2026

WORK QUALITY IN EVALUATIONS OF STUDENTS, COMBINING STUDY AND WORK

Inna V. Vasilenko

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation

Oleg V. Bogatov

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation

Abstract. Currently, there are many problems in Russian society related to the labor of students and its quality. The work quality is an important indicator of the level of economic and social development. It affects the formation of highly qualified personnel, which in turn affects the work quality. A high level of work quality should also be ensured during temporary work performed by students, and the nature of this work should not encourage employers to ignore this indicator, as students are the future labor force that will determine how successfully Russia can develop its economy and social programs and respond to external challenges. To determine the students' work quality, a list of its characteristics was developed. This list was based, firstly, on an analysis of scientific literature on the topic of work quality and quality of working life, and, secondly, on the priority aspects of work that were identified by the respondents. A total of 100 students from two universities in Volgograd, Volgograd State University and Volgograd State Technical University, were surveyed. In addition to the rating scales, the questionnaire also included open-ended questions that allowed for a deeper understanding of the underlying meanings and interpretations of the ratings. The study examined the characteristics of work quality in terms of work results, internal work conditions, and external conditions for work. The results of the study revealed that the characteristics of work quality that were least highly rated were professional growth and development of students' abilities, as well as safe and healthy working conditions. It is precisely these aspects of work that can be managed by employers, who can actually improve the characteristics of work quality.

Key words: work quality, characteristics of work quality, work results, internal work conditions, external conditions for work, assessments of respondents and their comments, problems of professional growth and development of students' abilities.

Citation. Vasilenko I.V., Bogatov O.V. Work Quality in Evaluations of Students, Combining Study and Work. *Logos et Praxis*, 2026, vol. 25, no. 2, pp. 81-90. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2026.2.9>

УДК 316.334.2

ББК 60.56

Дата поступления статьи: 27.04.2026

Дата принятия статьи: 29.05.2026

КАЧЕСТВО ТРУДА В ОЦЕНКАХ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ, СОВМЕЩАЮЩЕЙ УЧЕБУ И РАБОТУ

Инна Викторовна Василенко

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация

Олег Владимирович Богатов

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация

Аннотация. В настоящее время в российском обществе существует множество проблем, связанных с трудом студенческой молодежи и с его качеством. Качество труда является важнейшим показателем уровня развития экономики и социума. От его уровня зависит формирование высококвалифицированных кадров, которые в свою очередь влияют на качество труда. Высокий уровень качества труда должен быть обеспечен и при выполнении студентами временной работы, а ее характер не должен означать, что работодатель может не обращать на этот показатель внимания, ведь студенческая молодежь – это будущий трудовой потенциал, величина которого будет определять, насколько успешно Россия сможет развивать экономику, социальные программы, отвечать на внешние вызовы. Для определения качества труда студентов был сформирован список характеристик качества труда. Этот перечень разрабатывался, во-первых, на базе анализа научной литературы по тематике качества труда и качества трудовой жизни, а во-вторых, на основе тех приоритетных аспектов трудовой деятельности, которые выделялись респондентами. Было опрошено 100 студентов их двух вузов Волгограда – ВолГУ и ВолГТУ. Помимо оценочных шкал в опроснике использовались и открытые вопросы, позволившие раскрыть внутреннее содержание поставленных оценок их смысловое наполнение. Характеристики качества труда касались результатов труда, внутренних условий труда и внешних условий для труда. Результаты исследования показали, что ниже всего были оценены такие характеристики труда, как профессиональный рост и развитие способностей студентов, а также безопасные и здоровые условия труда. Именно эти аспекты труда вполне поддаются управленческому воздействию работодателей, которые могут реально изменить эти характеристики качества труда в лучшую сторону.

Ключевые слова: качество труда, характеристики качества труда, результаты труда, внутренние условия труда, внешние условия для труда, оценки респондентов и их комментарии, проблемы профессионального роста и развития способностей студентов.

Цитирование. Василенко И. В., Богатов О. В. Качество труда в оценках студенческой молодежи, совмещающей учебу и работу // *Logos et Praxis*. – 2026. – Т. 25, № 2. – С. 81–90. – DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2026.2.9>

Введение

В условиях нарастания глобальных социально-экономических вызовов, экономических санкций, современных трансформаций, вызванных процессами цифровизации, демографических сдвигов и ям, а также наметившейся тенденции дефицита трудовых ресурсов актуальными становятся вопросы переосмысления ценности труда и его качества, а также критериев его оценки, созидательных возможностей человека, активизации и усиления мотивации его трудовой деятельности как основы устойчивого развития общества. Труд и его качество являются основой для опережающего экономического роста, определяющего уровень благосостояния населения. Дефицит трудовых ресурсов требует интенсификации труда с помощью внедрения прогрессивных технологий, автоматизации и роботизации. В итоге возникает новая проблема – рост потребности в высококвалифицированном и интеллектуальном труде. Работники, занятые последним, должны быть заинтересованы в результате своей деятельности, а это создается его высоким качеством.

Качество труда для студентов имеет многомерное значение. Конечно, актуальность измерения этого качества и его повышение важны для всех категорий работающего населения, но для студентов особенно, поскольку, во-первых, оно является основой в формировании отношения к труду в будущем; во-вторых, студенты совмещают труд с учебой, поэтому он является для них, как правило, временным, хотя его качество не должно быть хуже, чем у тех, кто работает постоянно; в-третьих, студенты часто работают неофициально, что не мотивирует работодателей к заботе о качестве труда молодых работников, а значит, приводит к тому, что формирует у них представления о том, что следует работать самим на себя, становиться фрилансерами, уходить из официальной сферы занятости.

Проблема, побудившая нас провести социологическое исследование, представляет собой противоречие между запросами и ожиданиями студентов от труда и реальным его качеством. Данная тема представляет собой не только научно-значимую, но и практически востребованную область

знаний, а проблематика качества труда приобретает особую значимость и сохраняет высокую актуальность для научных исследований, особенно в случае студенческой молодежи – будущих высококвалифицированных и интеллектуальных трудовых ресурсов.

Целью данной статьи является определение критериев оценки качества труда и анализ представлений студентов о качестве своего труда на основе их повседневных практик.

Методология и методы

В начале проясним содержание двух понятий: «качество труда» и «качество трудовой жизни». В Большой советской энциклопедии «качество труда» определяется как «степень сложности, напряженности (интенсивности), тяжести труда» [Большая советская энциклопедия 1973, 552]. В этом определении представлены в большей степени характеристики самой трудовой деятельности, но также и условия этой деятельности. На результате труда и его народнохозяйственном значении внимание не фиксируется, так как роль труда в развитии страны в то время была очевидной, а сам труд считался величайшей ценностью и главным социальным процессом. Теории качества жизни в это время в стране не были достоянием гласности, поэтому понятие «качество трудовой жизни» возникло позднее и в советской энциклопедии не было отражено.

Качество трудовой жизни рассматривается как часть более широкого понятия качества жизни, которое понимается как «совокупность характеристик, отражающих условия жизни человека» [Румянцев 2011, 261–262]. Качество трудовой жизни по аналогии представляется как система индикаторов, иллюстрирующих условия трудовой жизни человека. Вместе с тем в Новой экономической энциклопедии указывается, что качество жизни обеспечивается трудом самого человека, а это значит, что от его качества оно и зависит.

Внутренние характеристики труда включают оплату, благоприятные условия; некоторую свободу при реализации деятельности, участие в обсуждении проблем, каса-

ющихся работы и т. д. По содержанию определений видим, что в целом они тождественны: включают характеристики самого труда и его условий, то есть трудовой среды. Разница в том, что качество трудовой жизни измеряется также по наличию некоторой активности и свободы работника в осуществлении своего труда. Поэтому в дальнейшем при разработке характеристик качества труда мы учтем и наличие принципов свободы и демократии в труде. Таким образом, понятие «качество трудовой жизни» рассматривается как часть «качества жизни», а качество труда анализируется как его основа. В нашем случае, не ставя задачу изучить качество жизни студентов, а сосредотачиваясь только на качестве их труда и располагая самыми значимыми его характеристиками, отмеченными респондентами, выбираем основное ключевое понятие – «качество труда». При этом надо сделать акцент на том, что структурно мы хотим обогатить качество труда, включив в него некоторые характеристики, которые имеются в понятии «качество трудовой жизни», связанные с современным этапом развития общества, актуальностью саморазвития и самореализации человека и наличием некоторых степеней свободы и демократии в труде. В связи с тем, что мы осуществляем некоторое структурное «выравнивание» этих понятий, далее будем рассматривать их как тождественные.

Качество труда (качество трудовой жизни) рассматривается учеными с разными содержательными и структурными акцентами и в определении самого понятия, и в описании его структуры. Так, В.Н. Бобков и Е.А. Черных считают, что качество труда – это комплексная категория, которая объединяет два взаимодополняющих элемента: качество занятости и качество трудовой среды [Бобков, Черных 2023, 377].

Качество труда, по мнению других ученых, тоже определяется двумя составляющими, но они называют их иначе: созидательной составляющей, представленной результатами труда, и потребляющей составляющей, включающей совокупность условий для труда [Шеремет, Епишкин, Белкин 2019, 230]. Это разделение, на наш взгляд, совершенно обосновано, но требует еще большей конкретизации.

Потребляющая составляющая, на наш взгляд, должна включать не только условия труда при выполнении трудовой деятельности, но и внешние условия как залог эффективного труда.

Еще одна группа ученых рассматривает качество труда или качество трудовой жизни в несколько ином ракурсе: как возможность участия работников в управлении, как наличие условий для личной свободы и социального равенства... как заинтересованность в результатах труда [Коул 2004; Друкер 2004].

Наконец, некоторые ученые при изучении качества труда выделяют объективные (условия труда, оплата труда, социальные гарантии, устойчивость занятости) и субъективные (удовлетворенность трудом, условия для развития личности, характер труда) компоненты труда [Леонидова, Ивановская 2020, 8].

У ряда авторов можно увидеть тесную связь между качеством трудовой жизни и качеством жизни вообще. Ученые делают акцент на важности исследования качества труда как основного фактора, влияющего на уровень жизни человека [Goerlich, Reig 2021; Puertas, Martí, Guaita-Martinez 2020; Pupavac et al. 2020].

В результате обобщения подходов ученых в отношении структуры понятия «качество труда», а также при учете данных интервьюирования молодежи был определен перечень индикаторов, позволяющих оценить качество труда и являющихся значимыми для студентов. При составлении перечня были учтены требования к результату труда, его внутренним (условия труда) и внешним (условия для труда) условиям.

Среди показателей качества труда мы выделили следующие:

1. Качество труда в целом.
2. Справедливое вознаграждение за труд.
3. Развитие способностей.
4. Безопасные и здоровые условия труда.
5. Трудовая демократия и правовая защищенность.
6. Возможности профессионального роста.
7. Достойное место в жизни.
8. Социальная полезность труда.

Качество труда по его результату определялось по таким индикаторам, как: качество труда в целом, справедливость вознаграждения и развитие способностей.

Качество труда по внутренним условиям выявлялось по таким индикаторам, как безопасные и здоровые условия труда, трудовая демократия и правовая защищенность, возможность профессионального роста.

Качество труда по внешним условиям оценивалось по таким показателям, как: социальная полезность труда и достойное место в жизни.

Выше было показано, что качество труда измеряется на основе вполне доступных для оценивания характеристик этого качества. В современных реалиях важной становится субъективная оценка качества труда разными категориями населения, в том числе и молодежью. К настоящему времени проведено достаточно большое число эмпирических исследований, подтверждающих значение субъективной оценки качества труда [Judge, Zhang, Glerum 2020; Pita, Torregrosa web; Spector 2022].

Оценки студентов позволили выявить ценностное измерение качества труда и его составляющих. Что является более ценным в труде: результат, условия или возможность развития? Предполагаем, что чем выше оценка, тем меньше на данный момент ценность этой составляющей качества труда, и наоборот, ценность выше, чем ниже оценка.

В опросе приняли участие 100 студентов 3–4-го курсов, совмещающих работу и учебу (50 девушек и 50 юношей) двух вузов: Волгоградского государственного университета и Волгоградского государственного технического университета (50:50). Выборка квотная со случайным отбором. Анкета включала в себя как оценочные шкалы, так и открытые вопросы, позволяющие углубить представления об истоках оценки. Далее в тексте будут приведены цитаты тех респондентов, кто ответил достаточно развернуто.

Результаты и их обсуждение

Результаты опроса показали следующие тенденции при оценке качества труда. Начнем с оценки качества труда в целом, а также его результатов для работника (оценивались справедливость вознаграждения и развитие способностей). Иными словами, выявлялись представления о качестве труда в целом, экономическом и социально-личностном результатах труда.

В целом качество труда оценивалось на 3,8 балла, справедливость вознаграждения получила 3,9 балла, а развитие способностей – 3,5 балла. Две из трех оценок находятся близко к хорошей оценке, кроме развития способностей. Из этого гипотетически следует, что студенты недовольны тем, что в труде они не могут должным образом развивать свои способности.

Наиболее часто встречающиеся комментарии по поводу этих оценок следующие:

По качеству труда в целом:

Я работаю в ресторане и совмещаю работу с учебой. Это дает мне самостоятельность и опыт трудовой деятельности, но качество труда невысокое (жен., 20 лет, ВолГУ).

У меня не постоянная занятость. Работаю иногда после пар, чаще на выходных. Коллектив отличный, но постоянно задерживают зарплату или выплачивают частями (жен., 21 год, ВолГУ).

Трудовая жизнь имеет гибкий характер, подходящий под образ жизни, но имеются и недостатки, такие как незащищенность (жен., 21 год, ВолГТУ).

Что касается меня, я работаю на дому, по свободному графику, с достойной зарплатой. Могу совмещать работу с учебой и не испытываю проблем с достатком, придаться не к чему (муж., 21 год, ВолГТУ).

Таким образом, при общей оценке качества труда, респонденты отмечают позитивные и негативные моменты. Положительными в труде отмечают самостоятельность, опыт трудовой деятельности, гибкий график, достаточный доход. К отрицательным чертам респонденты относят: задержки в оплате труда, незащищенность, отсутствие интеллектуальной нагрузки, а значит, развития. При этом отмечаем, что положительно оценивается труд на дому, по свободному графику, а это прямой путь к фрилансерству.

Уточним оценки по индикатору «справедливость вознаграждения».

Совсем не справедливо, учитывая уровень и разносторонность выполняемых задач (муж., 21 год, ВолГУ).

Я считаю мою оплату абсолютно справедливой (муж., 20 лет, ВолГТУ).

Работа не требует каких-либо усилий и оплачивается вовремя (жен., 20 лет, ВолГУ).

Часто приходилось перерабатывать или выполнять иные обязанности, что не соответствует размеру зарплаты (жен., 22 года, ВолГТУ).

Какую конкретную информацию можно получить из этих ответов?

Во-первых, отмечается несправедливость оплаты труда по сравнению с загруженностью и выполнением разных задач. Во-вторых, есть случаи, когда оплата труда признается справедливой и труд оплачивается вовремя. В-третьих, некоторые студенты выполняют работу без особых усилий.

Перейдем к индикатору – развитие способностей. Оценка – 3,5. Мы уже отмечали, что это самый низкий балл в этой группе оценки качества труда по результатам.

По поводу развития способностей студенты пишут следующее:

Работа продавцом-консультантом не приносит развития, так как является однотипной и не носит творческий характер (жен., 22 года, ВолГУ).

У меня есть работа, где я получаю достаточное количество денег для своего возраста, однако она не несет никакого развития для моего будущего и там нет интеллектуальной нагрузки, только определенные рутинные действия. К тому же я работаю там уже 5 лет, что вызывает привычку (жен., 23 года, ВолГТУ).

Моя работа позволяет развивать свои навыки и самовыражаться, но есть доля монотонности (муж., 20 лет, ВолГТУ).

Моя работа способствует развитию моих навыков (муж., 22 года, ВолГТУ).

Из приведенных комментариев видно, что респонденты жалуются на отсутствие развития и монотонность труда, нетворческий его характер, но не все. Есть те, кто доволен своей работой в этом аспекте. Развитие в труде возможно в том случае, когда работа носит интеллектуальный характер, не является рутинной, однотипной и монотонной. При этом следует отметить, что большая часть респондентов не стала раскрывать смысл своих оценок, оставив место для развернутого ответа пустым. Судя по общей оценке – 3,5 баллов, доля тех, кто в комментариях должен был выразить свое недовольство возможностью развития своих способностей должна быть выше, поэтому считаем, что качество труда по данному индикатору не является достаточным.

Таким образом, несмотря на в целом положительную почти хорошую оценку, в открытых вопросах респонденты показывали разные позиции: от полностью положительной до полностью отрицательной, а между ними отмечались разные нюансы проблем. Полученные оценки и комментарии показывают, что студенты, совмещающие труд и учебу, рассматривают работу чаще всего как временную, но вместе с тем имеют сложившуюся систему ожиданий от нее по индикаторам качества труда.

Переходим к оценке внутренних условий труда, которые включают такие индикаторы, как безопасные и здоровые условия труда, трудовую демократию и правовую защищенность, а также возможность профессионального роста. При этом, по данным исследования Е.В. Романовой, трудовая деятельность во время учебы способствует улучшению профессионализма только в том случае, когда характер работы имеет отношение к получаемой профессии [Романова web].

Безопасные и здоровые условия труда получили в среднем – 3,3 балла, что несколько ниже, чем аспекты труда из предыдущего блока, состояние трудовой демократии и правовой защищенности – 4,2 балла, а возможность профессионального роста была оценена на 3,0 балла. Глядя на оценки сразу же можно сказать, что менее всего студентов устраивают возможности профессионального роста и безопасные и здоровые условия труда. Какие суждения скрываются за этими оценками? Приведем комментарии студентов.

По индикатору «безопасные и здоровые условия труда».

На работе вижу нарушения по технике безопасности (муж., 22 года, ВолГТУ).

Относительно физической безопасности все было в порядке, однако были частые переработки вне установленного графика, (дополнительные смены) (жен., 21 год, ВолГТУ).

Условия труда безопасные, но работа по 12 часов на ногах с одним перерывом на 30 минут сильно сказывается на здоровье и физическом состоянии (жен., 22 года, ВолГТУ).

В трудовой деятельности не возникает проблем с безопасностью, имеются все условия для ее контроля и сохранения (жен., 21 год, ВолГТУ).

Там, где я работал, были риски, но минимальные (муж., 23 года, ВолГТУ).

Из комментариев студентов видно, что чаще всего безопасные условия труда соблюдаются, хотя не всегда и не везде. А вот та сторона труда, которая касается здоровья работников, трудовой нагрузки вызывает нарекания. Зачастую работодатель не заботится о здоровье сотрудников, включая в их график выполнение дополнительных функций.

Состояние трудовой демократии и правовой защищенности оценивается студентами выше всех аспектов труда, но эта оценка не означает благополучия в организациях, где работают студенты. Возможно комментарии раскроют латентный смысл этих оценок.

Про демократию говорить трудно, она была на очень низком уровне. Ничего добиться было невозможно (муж., 23 года, ВолГТУ).

Мой личный опыт не был достаточным. Работа была согласована на словах, никаких договоренностей о сроке действия работы, суммы выплат не было. Это была скорее попытка набраться опыта (жен., 21 год, ВолГТУ).

Неофициальная работа, поэтому многое зависит от работодателя (жен., 21 год, ВолГТУ).

Смысл комментариев противоречит общей оценке, которая выше четверки. Из них следует, что при неофициальной и временной работе принципы трудовой демократии и правовой защищенности работодателем не соблюдаются: отсутствуют документально закрепленные сроки трудовой деятельности, размер оплаты труда и ее гарантии, трудовые отношения строятся не на основании закона, а по воле работодателя, хотя имеются примеры обратного.

В нашей компании существует «опрос удовлетворенности», который проходит каждый месяц, нас опрашивают об отношениях в коллективе, с руководителем и итогам решаются все проблемы вышестоящим руководителем (жен., 21 год, ВолГТУ).

После анализа комментариев вывод напрашивается один – несмотря на достаточно высокую оценку этой стороны труда, на самом деле правовой защищенности работающих студентов нет. Многие работодатели стараются не заключать со студентами официальных трудовых договоров, что лишает их правовой защиты, а также соблюдения норм трудовой демократии.

Возможность профессионального роста оценивается в 3,0 балла. Оценка свидетельствует о том, что этот критерий оценки имеет для студентов большое значение, особенно, когда речь идет о работе по специальности, но в ходе трудовой деятельности этой возможности у студентов нет, поскольку чаще всего они работают не по специальности. Вместе с тем отмечаются случаи неравенства, предел роста, отсутствие перспектив в будущем.

Рост возможен, но не для всех (муж., 21 год, ВолГУ).

Работа развивает, но не вижу уверенности в будущем (муж., 22 года, ВолГТУ).

Максимального пика возможностей я достигла, дальше нет перспектив, соответственно нет уверенности в будущем (жен., 20 лет, ВолГУ).

Профессиональный рост возможен, но для этого нужно много времени и терпения (жен., 21 год, ВолГУ).

Как видим, комментарии носят разный характер и направленность: от положительной, нейтральной до отрицательной. Конечно, на начальном этапе трудовой деятельности профессиональный рост несколько ограничен из-за совмещения труда с учебой, отсутствия достаточного опыта, временного характера работы и других причин. Однако современные технологии взаимодействия работодателя и молодого работника предполагают создание заинтересованности в продвижении. Метод «сидения на одном месте» уже давно не считается эффективным. Все же, исходя из комментариев, видно, что работодатели не озадачиваются этим вопросом и не стараются развивать своих сотрудников, не обозначают для них перспективы.

Последний блок оценок касается внешних факторов, влияющих на качество труда в направлении формирования трудового потенциала. Он включает такие индикаторы как: обеспечение достойного места в жизни и социальная полезность труда.

Возможность занять достойное место в жизни студенты оценили на 3,2 балла, а социальную полезность труда – на 3,9. Особенно первая оценка – невысока, «на троечку». Первый индикатор позволяет связать труд с представлениями о личном благосостоянии и качестве жизни, второй – с ее общественной зна-

чимостью и ценностью. Комментарии студентов следующие:

Ни о какой достойности говорить нельзя, работая курьером на OZON (муж., 23 года, ВолГТУ).

Не мое, хотелось бы работать по специальности (жен., 20 лет, ВолГУ).

На данный момент меня в большинстве все устраивает, но в будущем откажусь от этой работы (муж., 21 год, ВолГТУ).

Социальная полезность труда оценивается выше не случайно. Респонденты чаще всего думают, что любая работа, даже временная и не столь уж престижная является полезной для общества. Зачастую студенты работают в сфере обслуживания, общепита и продаж и взаимодействие с покупателями позволяет им делать вывод о полезности своей работы. И это является залогом удовлетворенности этой характеристикой качества труда.

Я не считаю, что работа в магазине приносит социальную пользу (жен., 22 года, ВолГУ).

Я работаю в сфере общепита, в сфере предоставления услуг, и мне кажется, что эта работа важна для общества, хотя и не ключевая, но широко представленная в экономической сфере (муж., 21 год, ВолГУ).

Работа в сфере обслуживания важна для общества, так как обеспечивает комфорт и качество сервиса для людей (жен., 21 год, ВолГУ).

Работник сферы продаж – не самая социально-полезная работа. С другой стороны – я часто слышу слова благодарности от людей, и не получал негативных ответов (муж., 21 год, ВолГТУ).

Заключение

Для оценки студентами качества труда были разработаны следующие индикаторы, объединенные в 3 группы, в соответствии с отдельными характеристиками труда: по результатам труда (справедливое вознаграждение за труд и развитие способностей), по внутренним (безопасные и здоровые условия труда, трудовая демократия и правовая защищенность, возможности профессионального роста) и внешним (достойное место в жизни, социальная полезность труда) условиям труда.

Общий показатель качества труда оценен на 3,8 балла из 5 возможных. Несмотря на тот факт что оценка смещена в сторону положи-

тельной части шкалы (хорошо, отлично), она все же предполагает некоторые низкие оценки в отношении отдельных характеристик. При рассмотрении оценок по конкретным характеристикам становится ясно, какие стороны труда являются необходимыми для студентов, но в реальности не являются достаточными.

По характеристикам, связанным с качеством труда по результату труда, можно сказать, что справедливость вознаграждения оценивается почти на «хорошо», тогда как возможность развивать свои способности представляется студентами недостаточной – 3,5.

Характеристики качества труда по условиям труда оцениваются студентами особенно низко. Это касается обеспечения здоровых условий труда и возможности профессионального роста. Оценки – 3,3 и 3,0 соответственно. Выявлено противоречие между оценкой трудовой демократии и правовой защищенности, и смыслов комментариев по их поводу. В целом оценка на хорошем уровне – 4,2 балла. Однако в комментариях студенты пишут, что работодатели чаще не соблюдают принципы трудовой демократии со временно работающими студентами. Такая практика и по правовой защищенности.

Характеристики третьего блока оценены соответственно на 3,2 и 3,9. Ниже оценивается потенциал труда, позволяющий занять достойное место в жизни. Что касается социальной полезности труда, то большая часть студентов считает любой труд полезным, в основном по итогам взаимодействия с потребителями сферы продаж, общепита и обслуживания. Подводя краткий итог результатов исследования, можно отметить, что качество труда студентов менее всего поддерживается характеристиками, связанными с саморазвитием студента-сотрудника: реализация способностей и профессиональный рост.

Низкую оценку имеет такая характеристика качества труда, как безопасные и здоровые условия труда. Самые низкие оценки качества труда выявлены по характеристикам, отражающим внутренние условия труда. По нашему мнению, состояние этих сторон труда находится в компетенции руководителей и работодателей. Если эти характеристики оцениваются столь низко, то это свидетельствует о непрофессионализме современных руководителей в сфере управления персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бобков, Черных 2023 – *Бобков В.Н., Черных Е.А.* Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Т. 19, № 3. С. 361–384.
- Большая советская энциклопедия 1973 – *Большая советская энциклопедия*. Том. 11. М.: Сов. энцикл., 1973.
- Друкер 2004 – *Друкер П.Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке.: пер. с англ. М.: Вильямс, 2004.
- Коул 2004 – *Коул Дж.* Управление персоналом в современных организациях. М.: Вершина, 2004.
- Леонидова, Ивановская 2020 – *Леонидова Г.В., Ивановская А.Л.* Объективно-субъективные оценка качества трудовой жизни (на материалах Вологодской области) // *Журнал исследований по управлению*. Т. 6, № 1. С. 3–15.
- Румянцева 2011 – *Румянцева Е.Е.* Новая экономическая энциклопедия. М.: ИНФРА-М.
- Романова web – *Романова Е.В.* Анализ мнения студентов о возможности получения дополнительных доходов в период обучения на основе данных цифровых следов в социальных сетях [МНИЖ. 2022. № 12 (126)] // <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-mneniya-studentov-o-vozmozhnosti-polucheniya-dopolnitelnyh-dohodov-v-period-obucheniya-na-osnove-dannyh-tsifrovyyh-sledov-v>
- Шеремет, Епишкин, Белкин 2019 – *Шеремет Н.М., Епишкин Е.А., Белкин М.В.* Понятие и структура качества трудовой жизни // *Ученые записки*. Т. 18, № 1. С. 225–234.
- Judge, Zhang, Glerum 2020 – *Judge T., Zhang Sh., Glerum D.* Job Satisfaction: Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs. Publisher: Taylor & Francis Group.
- Goerlich, Reig 2021 – *Goerlich F.J., Reig E.* Quality of Life Ranking of Spanish Cities: A Non-Compensatory Approach Cities. 2021. Vol. 109. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102979>
- Pita, Torregrosa web – *Pita C., Torregrosa R.* Education and Job Satisfaction. 2021 // https://www.researchgate.net/publication/354704771_Education_and_Job_Satisfaction.2021

- Puertas, Marti, Guaita-Martinez 2020 – Puertas R., Marti L. Guaita-Martinez J.M. Innovation, Lifestyle, Policy and Socioeconomic Factors: An Analysis of European Quality of Life // *Technological Forecasting and Social Change*. 2020. Vol. 160. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120209>
- Pupavac et al. 2020 – Pupavac D., Delibasic M., Pupavac J., Streimikis J. Interdependence of Quality of Life and Happiness of the Population in Southeast European Countries // *Montenegrin Journal of Economics*. 2020. Vol. 16, № 4. P. 7–15. DOI: <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2020.16-4.1>
- Spector 2022 – Spector P. *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. N.Y.: Routledge, 2022. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003250616>

REFERENCES

- Bobkov V.N., Chernykh E.A., 2023. The Relationship Between Employment Quality and Quality of Working Life: A Review of Research and Development Prospects. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*, vol. 19, no. 3, pp. 361-384.
- The Great Soviet Encyclopedia*. Vol. 11. 1973. Moscow, Sov. entsikl. Publ.
- Druker P.F., 2004. *Management Challenges in the 21st Century*. Moscow, Villiams Publ.
- Koul Dzh., 2004. *Personnel Management in Modern Organizations*. Moscow, Vershina Publ.
- Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L., 2020. Objective and Subjective Assessment of the Quality of Working Life (Based on the Materials of the Vologda Oblast). *Zhurnal issledovany po upravleniyu*, vol. 6, no. 1, pp. 3-15.
- Rumyantseva E.E. 2011. *The New Economic Encyclopedia*. Moscow, INFRA-M Publ.
- Romanova E.V., 2022. Analysis of Students' Opinions on the Possibility of Earning Additional Income During Their Studies Based on Digital Footprint Data on Social Media. *MNIZh*, no. 12 (126). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-mneniya-studentov-o-vozmozhnosti-polucheniya-dopolnitelnyh-dohodov-v-period-obucheniya-na-osnove-dannyh-tsifrovyyh-sledov-v>
- Sheremet N.M., Epishkin E.A., Belkin M.V., 2019. The Concept and Structure of the Quality of Working Life. *Uchenye zapiski*, vol. 18, no. 1, pp. 225-234.
- Judge T., Zhang Sh., Glerum D., 2020. *Job Satisfaction: Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. S.I., Taylor & Francis Group.
- Goerlich F.J., Reig E., 2020. *Quality of Life Ranking of Spanish Cities: A Non-Compensatory Approach Cities*, vol. 109. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102979>
- Pita C., Torregrosa R., 2021. *Education and Job Satisfaction*. URL: https://www.researchgate.net/publication/354704771_Education_and_Job_Satisfaction
- Puertas R., Marti L., Guaita-Martinez J.M., 2020. Innovation, Lifestyle, Policy and Socioeconomic Factors: An Analysis of European Quality of Life. *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 160. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120209>
- Pupavac D., Delibasic M., Pupavac J., Streimikis J., 2020. Interdependence of Quality of Life and Happiness of the Population in Southeast European Countries. *Montenegrin Journal of Economics*, vol. 16, no. 4, pp. 7-15. DOI: <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2020.16-4.1>
- Spector P., 2022. *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York, Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003250616>

Information About the Authors

Inna V. Vasilenko, Doctor of Sciences (Philosophy), Professor, Head of the Department of Russian Statehood, Sociological and Political Sciences, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation, vasilenko@volsu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9457-5889>

Oleg V. Bogatov, Senior Lecturer, Department of Russian Statehood, Sociological and Political Sciences, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation, bogatov.ritek@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0009-0153-7110>

Информация об авторах

Инна Викторовна Василенко, доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой российской государственности, социологических и политических наук, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация, vasilenko@volsu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9457-5889>

Олег Владимирович Богатов, старший преподаватель кафедры российской государственности, социологических и политических наук, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация, bogatov.ritek@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0009-0153-7110>