

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9

УДК 331.446.4, ББК 60.524

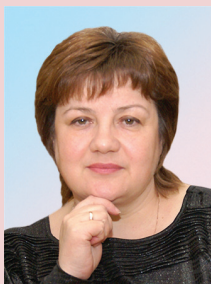
© Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А.

Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию*



**Александра Анатольевна
ШАБУНОВА**

Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: aas@vscc.ac.ru



**Галина Валентиновна
ЛЕОНИДОВА**

Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: galinaleonidova@mail.ru



**Елена Андреевна
ЧЕКМАРЕВА**

Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: miteneva@inbox.ru

* Исследование выполнено в рамках проекта РГНФ № 15-22-01013 «Профессиональное призвание: человеческий потенциал инновационного развития» (2015–2016 гг.).

Для цитирования: Шабунова, А.А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – Т. 10. – № 4. – С. 162-179. DOI: 10.15838/esc/2017.4.52.9

For citation: Shabunova A.A., Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Socio-cultural reserves of economic growth: productivity of the work chosen according to one's calling. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 4, pp. 162-179. DOI: 10.15838/esc/2017.4.52.9

Аннотация. В статье обобщены теоретические воззрения на сущность социокультурных факторов экономического роста. Выделены их компоненты (ментальные установки, нравственность, культурные традиции, профессиональное призвание), которые при эффективном использовании дают рост результативности трудовой деятельности. Рассмотрены теоретико-методологические подходы к категории «профессиональное призвание», определена его сущность и признаки (глубокая преданность избранному делу, высокая ответственность и самоотдача в профессии, бескорыстие и творческое отношение к труду, духовная связь человека с профессией, положительный психологический настрой в трудовой деятельности). Целью исследования стала оценка влияния профессионального призвания как социокультурного феномена на экономические показатели трудовой деятельности людей (например, заработная плата, эффективность и качество труда, мотивация к труду и т.д.), которые напрямую увязаны с проблематикой производительности труда как основы материального воспроизводства и продуктивности экономики. Дан анализ социологических исследований, проведенных в 2014 и 2016 гг. в Вологодской области. Их результаты позволили выделить группы работников в зависимости от работы по призванию и по специальности:

- первая группа – работающие по специальности и по призванию (39,7%);
- вторая группа – работающие по специальности, но не по призванию (4,5%);
- третья группа – работающие по призванию, но не по специальности (10,8%);
- четвертая группа – работающие не по специальности и не по призванию (12,1%).

Выделение групп работников региона по признакам «работы по специальности» и «работы по призванию» и определение экономических эффектов каждой из выделенных групп составили новизну исследования. В проведенном исследовании эмпирически подтверждена гипотеза о том, что работа по призванию даёт более выраженный экономический эффект, чем работа по специальности, и сопровождается ростом удовлетворённости работой и жизнью в целом. Выявлено, что если специальность и призвание не совпадают, то более интенсивной реализацией трудового потенциала и высокой зарплатой отличаются те, кто предпочёл работу по призванию. Обосновано, что экономический эффект работы по призванию выражается в большей отдаче от заработной платы, что дает, с одной стороны, расширение налоговой базы, с другой – высокий потребительский спрос со стороны таких работников. Кроме того, повышенный уровень реализации трудового потенциала приводит к росту производительности труда работников. Сделан вывод о необходимости учета феномена профессионального призвания в системе профессиональной ориентации и в работе кадровых служб предприятий и организаций.

Ключевые слова: профессиональное призвание, специальность, трудовой потенциал, реализация трудового потенциала.

Введение

Одной из актуальных проблем общественных наук является определение влияния разнообразных факторов на социально-экономическое развитие общества. В экономической науке все больше утверждений о том, что наряду с экономическими ресурсами не меньшее значение имеют и неэкономические. К последним относят социально-политические, географические,

психологические, инфраструктурные и другие факторы¹. Среди неэкономических факторов исследователями выделяются: информация, «качественный и производительный труд, качество жизни, уровень культуры, образования, профессиональных

¹ Ипатов П.Л., Динес В.А., Русановский В.А. Концепт неэкономических факторов в исследованиях процессов развития национальной экономики // Экономика и управление. – 2009. – №3/6 (44). – С. 5-12.

знаний и навыков, состояния здоровья как компонентов человеческого капитала, на деле доказавших свою способность быть «мотиваторами» долгосрочного и стабильного экономического развития»² (табл. 1). Воздействие неэкономических факторов носит опосредованный и многоступенчатый характер, имеет более продолжительный временной лаг в сравнении с действием экономических факторов. Непринятие их во внимание, как показывает экономическая практика, приводит к несвоевременности и неадекватности мер, осуществляемых на разных уровнях регулирования и прогнозирования народного хозяйства³.

Таблица 1. Неэкономические факторы роста экономики

Типы неэкономических факторов	Виды неэкономических факторов
Социально-политические	Социально-политическая стабильность Межэтническое и межконфессиональное согласие
Психологические	Предпринимательские склонности (предприимчивость) Мотивация
Географические и природно-климатические	Географические условия Климатические условия Световая зона
Инфраструктурные	Научная и техническая, коммуникационная, образовательная, медицинская, культурная инфраструктура
Социокультурные	Ментальные установки Нравственность Культурные традиции <i>Профессиональное призвание</i>
Источники: составлено авторами по: Ипатов П.Л., Динес В.А., Русановский В.А. Концепт неэкономических факторов в исследованиях процессов развития национальной экономики // Экономика и управление. – 2009. – №3/6 (44). – С. 5-12; Седюкова Е.А., Безгласная Е.А. Неэкономические факторы и их влияние на успешность модернизации экономики // Научный электронный архив. – URL: http://econf.rae.ru/article/6442 (дата обращения: 28.11.2016).	

² Горшков М.К. Об аксиоматической трактовке влияния неэкономических факторов на экономический рост // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. – № 3(33). – С. 45-56.

³ Седюкова Е.А., Безгласная Е.А. Неэкономические факторы и их влияние на успешность модернизации экономики // Научный электронный архив. – URL: <http://econf.rae.ru/article/6442> (дата обращения: 28.11.2016).

В данной статье мы остановимся на определении влияния неэкономических факторов на экономическое развитие территории, выделив среди них социокультурные ресурсы, в числе которых – ментальные установки, жизненные ценности, национальные и культурные традиции населения, профессиональное призвание.

Материалы и методы

Информационную базу исследования составили данные социологических опросов о качественном состоянии трудового потенциала населения Вологодской области, проведенных ИСЭРТ РАН на территории региона в 2014 и 2016 годах⁴.

Для измерения качественных характеристик населения трудоспособного возраста в рамках мониторинга нами использовалась методика⁵, основанная на концепции качественных характеристик населения (Н.М. Римашевская). Она позволяет в индексной форме оценить восемь базовых качеств⁶ (физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал и творческие способности, коммуникабельность, культурный нравственный уровень, потребность в достижении) и рассчитать интегральный индекс качества трудового потенциала, трактуемого в представленной методике как социальная дееспособность (рис. 1).

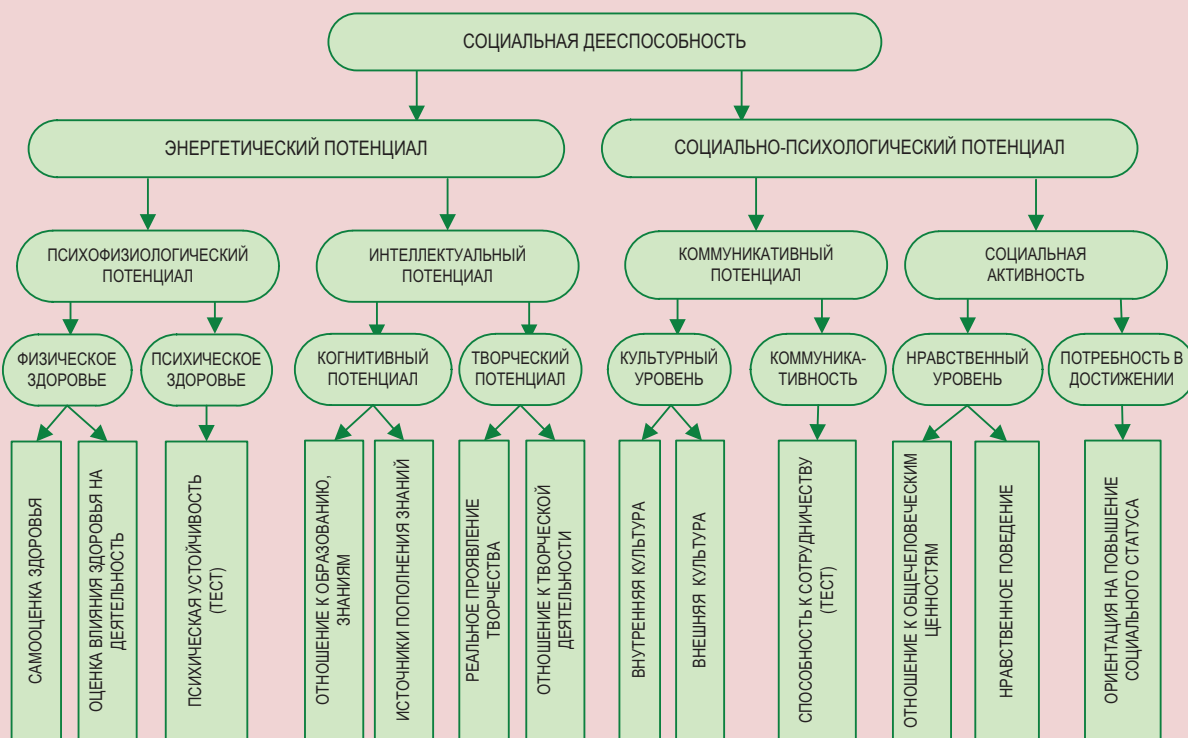
Следует отметить, что исследование проблемы профессионального призвания проводилось при поддержке Российского

⁴ Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов. Объем выборки – 1500 человек трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки: 3–4% при доверительном интервале 4–5%.

⁵ Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993.

⁶ Оценка качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится с 1997 г.

Рис. 1. Структура качества трудового потенциала



Источник: Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике : монография. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 195 с.

гуманитарного научного фонда с 2015 г. совместно с учеными Института социологии НАН Беларуси. При этом блок вопросов, оценивающих распространенность феномена, был использован также в исследованиях, выполненных ИСЭРТ РАН: «Качество трудового потенциала населения Вологодской области» (2014 и 2016), «Социокультурный портрет региона» (2015), «Профессиональное призвание» (2016). В работе приведены данные социологического опроса населения Могилевской области Республики Беларусь, проведенного сотрудниками Института социологии НАН Беларуси в 2016 г.

Теория

К социокультурным факторам экономического развития обращались в своих исследованиях такие ученые, как П. Соро-

кин, А. Ахиезер, А. Аузан, Н. Лапин, Л. Ионин, Н. Черныш, М. Горшков, В. Ядов и др.

Основные факторы любых социальных изменений, согласно исследованиям П.А. Сорокина, «находятся в самих социокультурных явлениях и тех социокультурных условиях, в которых они происходят и функционируют»⁷. Под «социокультурным» он понимал все то, что «люди получают от других людей благодаря непрерывающемуся взаимодействию с культурой как носителем надорганических ценностей». «Надорганические ценности» в данном случае это все производные сознания человека (язык, наука и философия, религия, искусство, право, этика, нравы, манеры, технические изобретения и т.п.).

⁷ Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.

«Социокультурность» в его понимании — базовая категория надорганизма (социального мира)⁸.

В работах А. Ахиезера «социокультурная среда» трактуется как внешняя по отношению к индивиду реальность. Причем, автор характеризует ее прежде всего «уровнем творческого потенциала окружающих субъекта людей, уровнем их рефлексии, например, уровнем, масштабом частной инициативы, сложившимся шагом новизны, мощностью, потоком и характером инноваций, содержанием господствующих ценностей, нравственного идеала и т.д.»⁹.

Российский экономист А. Аузан определил этот фактор как своеобразный «культурный код» (т.е. некоторый набор образов, связанный с каким-либо комплексом стереотипов в сознании), способный влиять на экономическое развитие стран¹⁰. Этот код, согласно теории А. Аузана, способствует пониманию и учету поведенческих реакций конкретного народа. Социокультурные факторы в этом смысле приобретают особое значение для экономической и политической трансформации¹¹.

Американский ученый Л. Харрисон определяет культуру как «систему ценностей, верований и установок, которые разделяют члены общества, формируемых главным образом окружающей средой, религией, превратностями истории и передаваемыми из поколения в поколение»¹²,

что охватывает многие стороны развития человеческого общества и близко по содержанию к понятию цивилизация.

Вышесказанное позволяет предположить, что применение понятия «культурный (цивилизационный) код» в социологических исследованиях связано именно с этими подходами. По мнению белорусских ученых, изучение цивилизационного кода страны имеет целью изучить и дать рекомендации, как превратить в экономические результаты тот социокультурный потенциал, которым наделено население страны. «Максимальное использование национальных и культурных особенностей может значительно повысить качество жизни, сказаться на общем развитии общества»¹³.

Суть типологического подхода к культуре В. Абушенко заключается в том, что «в основании различного рода культурных выборов индивидов и групп лежат ценностные приоритеты. Однако существуют они не сами по себе, а в связке с деятельностным компонентом в том смысле, что реализуются в реальной практической деятельности людей и закрепляются в повторяющихся моделях поведения»¹⁴. К одной из моделей поведения, в частности трудового, можно отнести такое особое социокультурное явление, как выбор работы по призванию (профессиональное призвание).

Позиция В.Р. Шухатович заключается в исследовании феномена профессионального призвания как неэкономического

⁸ Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Политиздат, 1992. — С. 14-16.

⁹ Ахиезер А.С. Некоторые проблемы социокультурной динамики // Мир России. — 1995. — № 1. — С. 4-58.

¹⁰ Аузан А. Национальные ценности и модернизация. — М.: ОГИ; Полит.ру, 2010.

¹¹ Культурные факторы модернизации: доклад / А.А. Аузан, А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль, А.О. Ворончихина, Н.В. Зверева, А.В. Золотов, Е.Н. Никишина, А.А. Ставинская, 2011.

¹² Harrison L. The Central Liberal Truth: How Politics Can Change Culture and Save It from Itself. — Oxford University Press, 2006.

¹³ В Национальном пресс-центре презентовали книгу «Беларусь на пути в будущее: социологическое измерение» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://minknews.by/blog/2016/01/06/v-natsionalnom-press-tsentre-prezentovali-knigu-belarus-na-puti-v-budushhee-sotsiologicheskoe-izmerenie/> (дата обращения: 29.11.2016).

¹⁴ Абушенко В. Л. Культурсоциология: возможность иного взгляда на социальную теорию // Вопросы социальной теории: научный альманах. — Т. 2. — Вып. 1(2). — М., 2008.

Таблица 2. Некоторые подходы к трактовке термина «профессиональное призвание»

Подход	Автор	Определение
Ценностный	С.Ю. Вишневский	Объективная социальная необходимость, стержень любой профессии, без которого она может существовать, но не может эффективно развиваться. Качественная характеристика деятельности личности, общности, поколения, общества, выражающаяся – рационально или иррационально – в осмыслении необходимости (как единство социальных интересов и потребностей, склонностей), готовности заниматься той или иной профессиональной деятельностью и в выборе реальных профессиональных ролей, статусов и институциональных позиций.
	А.Н. Косолапов	Влечение к какой-либо профессии, осознание своих потенциальных способностей или возможностей в овладении данной профессией.
	С.А. Шавель	Свободный выбор человека, основанный на способности к антиципации (предвосхищение результата деятельности) и интериоризации (присвоения) той социальной роли, с которой личность согласна себя идентифицировать.
	Е.В. Палей	Оценка профессии через призму своих ценностных ориентиров.
	А.В. Михайлов	Целостность проявления профессионально значимых, творчески уникальных качеств личности.
	К.В. Карпинский	Профессиональная деятельность, выступающая как конечная самодостаточная ценность, выполняющая функцию смыслообразования по отношению к целостной жизнедеятельности; понимание, переживание и осуществление личностью своей работы как смысложизненной ценности.
Мотивационный	Н.Р. Салихова	Интегрированное качество личности, проявляющееся в устойчиво положительном и эмоционально-волевом, избирательно-познавательном отношении к профессии, в готовности к самореализации в профессии.
	А.Ф. Караваев	Сложный акт появления и осознания мотивов выбора профессии.
	Э.Р. Хайруллина	Высшее проявление профессиональной направленности личности.
	Ф. Теннис	Феномен, способный формировать общностный тип социальных отношений на разных уровнях институциональной организации.
Факторный	В.Р. Шухатович	Явление, отражающее духовную связь человека с профессией, ассоциирующееся с глубокой преданностью избранному делу, высокой ответственностью, самоотдачей, бескорыстием, творческим отношением к труду.
	Л.Н. Максимова	Субъективный фактор, формирующий профессиональную культуру.

Источник: составлено авторами по: [12; 14; 19; 20; 24; 26; 31; 34; 39].

фактора экономического роста, одного из составляющих экономического развития, представляющего собой положительную динамику в экономике. Обращение к феномену профессионального призвания обусловлено тем, что в современных социогуманитарных концепциях неэкономические факторы, в разряд которых входит «профессиональное призвание»¹⁵, зачастую игнорируются.

Таким образом, целью исследования стала оценка влияния социокультурного

феномена профессионального призвания на экономические показатели трудовой деятельности людей (например, заработная плата, эффективность и качество труда, мотивация к труду и т.д.), которые напрямую увязаны с проблематикой производительности труда как основы материального воспроизводства и продуктивности экономики.

В научных трудах профессиональное призвание концептуализируется как (табл. 2):

- 1) работа в качестве смысла и главной цели жизни (ценность);
- 2) источник самореализации в жизни (мотив);

¹⁵ Шухатович В.Р. Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 5 (35). – С. 108-192.

3) способ выполнения профессиональной роли, предполагающий полную самоотдачу (трудовое поведение, неэкономический фактор развития экономики)¹⁶.

В начале XX в. к феномену «призвание» первыми обратились основоположники социологической науки М. Вебер и Э. Дюркгейм. Особый акцент в работах М. Вебера сделан на важности проявления внутренней устремленности, чувственности в реализации профессионального призвания¹⁷.

М. Вебер, обосновавший понятие «профессиональное призвание» применительно к профессии политика, выделял три основания для «господства»:

- 1) авторитет «вчерашнего лидера»;
- 2) авторитет «внеобыденного личного дара» (харизма);
- 3) господство «в силу легальности».

Однако профессиональное призвание политика «в его высшем выражении» связывалось М. Вебером с харизматическим лидерством, которое неотделимо от подчинения, основанного не на обычае или законе (как в первом и третьем случае), а в вере в него. По мнению ученого, призвание политика — это внутреннее ядро харизмы, проявляющееся как на чувственно-эмоциональном, так и на рациональном (сознательном) уровне¹⁸.

Э. Дюркгейм трактовал профессиональное призвание с точки зрения этики, делая акцент на профессионализме как важном

качестве призвания¹⁹. Этическая сторона профессионального призвания и в дальнейшем являлась предметом изучения многих ученых.

В частности, Д. Густафссон выделял черты, присущие профессиональному призванию: высокий уровень мотивации и глубокое видение целей²⁰. Его вывод состоял в том, что выполнение работы без призвания не имеет моральных и гуманистических корней, поскольку при этом теряется истинная сущность труда.

Призвание изучается в рамках ряда научных направлений (*табл. 3*).

В большинстве научных работ и направлений феномен призвания связывается с конкретной профессией (призвание к учительскому труду, журналистское призвание, политика как призвание и т.д.) или миссией (М. Вебер, П. Бурдьё, Г. Гегель), жизненным смыслом (Э. Мунье, С. Франк, Б. Вышеславский), внутренним долгом человека (В.Н. Лосский: призвание — личное соединение с Богом, совершенство человека²¹; И. Фихте: учёный ... по своему назначению учитель человеческого рода²²; Л.Н. Коган: цель и смысл жизни²³), творческим проявлением уникальности личности (Н. Бердяев, Г. Зиммель, Х. Ортега-и-Гассет).

¹⁹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Наука, 1991. — 575 с.

²⁰ Густафссон Д. Блейк и православие // Язык. Словесность. Культура. — 2013. — № 1; Gustafson J.M. Professions as «Callings» // The Social Service Review. — 1982. — Vol. 56. — № 4. — P. 509.

²¹ Очерк мистического богословия Восточной Церкви. Догматическое богословие [Электронный ресурс] // Богословские труды: сб. восьмой, посвященный В. Лосскому. — Режим доступа: <http://bogoslovie.todn.ru/lossky/10/204/>

²² Фихте И. Лекция IV. О назначении учёного [Электронный ресурс] // Несколько лекций о назначении учёного. Назначение человека. Основные черты современной эпохи. — Режим доступа: <http://vikent.ru/enc/2683/>

²³ Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека. — М., 1984. — С. 184.

¹⁶ Карпинский К.В. Профессиональная деятельность и развитие личности как субъекта жизни // Личность профессионала в современном мире. — М.: Институт психологии РАН, 2013. — С. 25-59.

¹⁷ Шутова Е.А. Феномен призвания в работах М. Вебера // Вестник Челябинского государственного университета. — 2009. — № 18. — С. 116-118; Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко; коммент. А. Ф. Филиппова. — М.: Прогресс, 1990.

¹⁸ Вебер М. Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990. — С. 707-735.

Таблица 3. Научные направления исследований феномена призвания человека

Концепции	Представители	Призвание – это...
Трансцендентальные	С.Л. Франк С. Мунье Б.П. Вышеславский	предназначение, задача, установленная абсолютным бытием
Социологические	М.Вебер К.Маркс И. Фихте П. Бурдьё С.Ю. Вишневский	социальный феномен, определяющий направленность человека на общество, необходимость воспроизводства общественных отношений. Важным признаком призвания признается деятельность (общественная, профессиональная и т.д.)
Индивидуалистические	К.Г. Юнг Х. Ортега-и-Гассет	цельная программа существования человека, побуждающая человека выбрать собственный жизненный путь, отличный от общепринятого
Онтологические	Г.Ф. Гегель И. Фихте Н. Бердяев	целостный феномен, существование которого связано с поиском смысла жизни

Источники: Вишневский С.Ю. Призвание как социокультурная проблема: историко-социологический анализ: автореф. дис. д-ра социолог. наук. – Екатеринбург: Уральский государственный университет им. А.М. Горького, 2006; Ортега-и-Гассет Х. В поисках Гете / пер. А.Б. Матвеева. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.chat.ru/~scbooks/>

В. Шухатович рассматривает призвание как социальный феномен, потому что оно является «продуктом человеческого мышления» и способно формировать «доверие между людьми»²⁴.

Профессиональное призвание – это глубокая преданность избранной профессии, высокая ответственность и самоотдача, бескорыстие и творческое отношение к труду, духовная связь человека с профессией, а также положительный психологический настрой в трудовой деятельности (удовольствие от труда, удовлетворение трудом и жизнью в целом). «Призвание – это точка соприкосновения природных способностей и личных предпочтений»²⁵.

Развивая идею В. Шухатович, мы попытались ответить на вопрос о влиянии работы по призванию на объективные экономические показатели трудовой деятельности (например, заработная плата, эффективность и качество труда и т.д.) и субъективное восприятие индивидом жизни и работы. Эмпирически подтвердили

²⁴ Шухатович В.Р. Призвание как социальный и культурный феномен: к вопросу о теории и методологии исследования // Социология. – М., 2010.

²⁵ Найти свое призвание. Как открыть свои истинные таланты и наполнить жизнь смыслом. – М., 2014. – 304 с.

гипотезу о том, что *работа по призванию даёт более выраженный экономический эффект, чем работа по специальности, и сопровождается ростом удовлетворённости работой и жизнью в целом.*

Результаты исследования

Данные социологических опросов показывают, что работа в соответствии с призванием характерна для более чем половины занятого населения Вологодской области (56,7% в 2014 г., 55,2% в 2016 г. по данным мониторинга качественного состояния трудового потенциала)²⁶ и значительной доли населения Могилевской области Республики Беларусь (42%).

В отраслевом разрезе наибольшие масштабы (более 70%) ментальная связь со своей профессией имеет место в Вооруженных Силах, культуре и образовании (тех сферах экономики, работа в которых в общественном сознании связывается с чувством долга, «служением людям»). Наименее распространено (менее 50%) призвание среди работников торговли и сельского хозяйства.

²⁶ Чекмарева Е.А., Шабунова А.А. Работа по призванию: выгодно ли это для экономики? // Социологический альманах. – Мн.: Белорусская наука, 2016. – №6. – С. 156-164.

Следует отметить, что данное исследование является оригинальным, поскольку выполняется только в Беларуси и Вологодской области, поэтому существенно ограничена его фактологическая база. Однако проведение в регионе нескольких социологических обследований дает возможность для обобщений и выводов о распространенности (проявленности) феномена среди работников, о его экономических эффектах.

Отличительную особенность исследования профессионального призвания в рамках мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, составляющей научную новизну, представляет оценка уровня реализации способностей и качественных характеристик работников в трудовой деятельности. Оценка степени использования качеств населения проводилась по разработанной в рамках вышеназванного подхода методике²⁷, основанной на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» Для расчетов в анкете применяется следующая четырехбалльная шкала: использую в полной мере (на пределе своих возможностей) – 4 балла; более-менее полно (могу использовать больше) – 3; частично (мало) – 2; очень мало (по минимуму) – 1. В дальнейшем путем деления фактического числа баллов по данной шкале на максимально возможное и умножения на 100% для каждого респондента по каждому из восьми качеств был получен показатель, условно названный нами уровнем реализации качества трудового потенциала. Средний уровень реализации трудо-

вого потенциала отдельной социально-демографической группы рассчитывался как среднее арифметическое значений уровня реализации ее членов.

На основе вопросов, предложенных В. Шухатович²⁸: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?» и «Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашему призванию?», все работающие респонденты, за исключением не получавших специальности и затруднившихся ответить (в 2016 г. – это 32,9%), были разбиты на четыре группы, подлежащие дальнейшему подробному анализу:

- первая группа – работающие по специальности и по призванию (39,7%);
- вторая группа – работающие по специальности, но не по призванию (4,5%);
- третья группа – работающие по призванию, но не по специальности (10,8%);
- четвёртая группа – работающие не по специальности и не по призванию (12,1%).

По каждой из выделенных групп была проведена оценка качества трудового потенциала, уровня его реализации, средней заработной платы, удовлетворённости работой и жизнью и др.

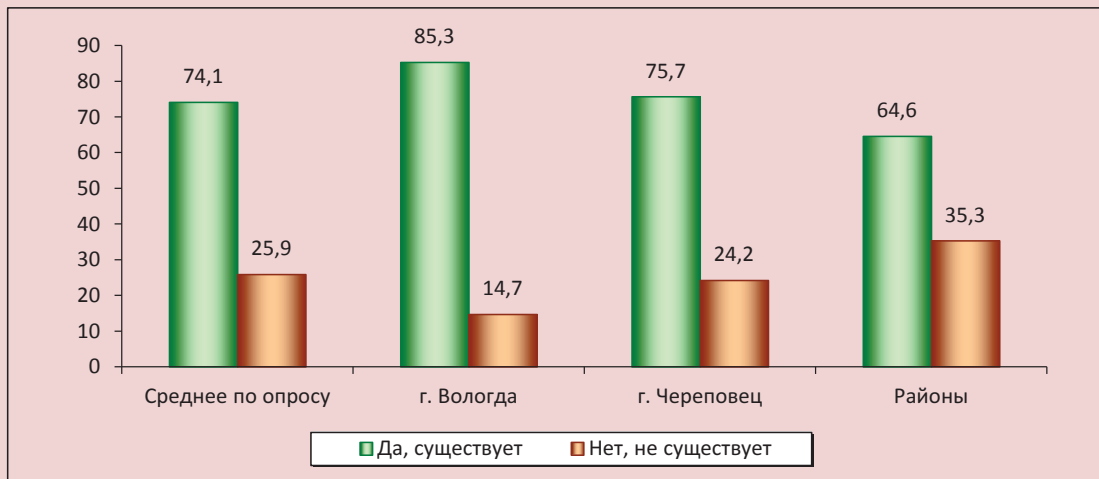
Предположение о наличии эмоциональной связи человека и профессии подтверждается ответами работающего населения Вологодской области (рис. 2). Практически каждый третий (74%) отмечает этот аспект социально-трудовых отношений.

Выделяя положительный психологический настрой в трудовой деятельности как компонент работы по призванию, мы счи-

²⁷ Чекмарева Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2 (14). – С. 165-172.

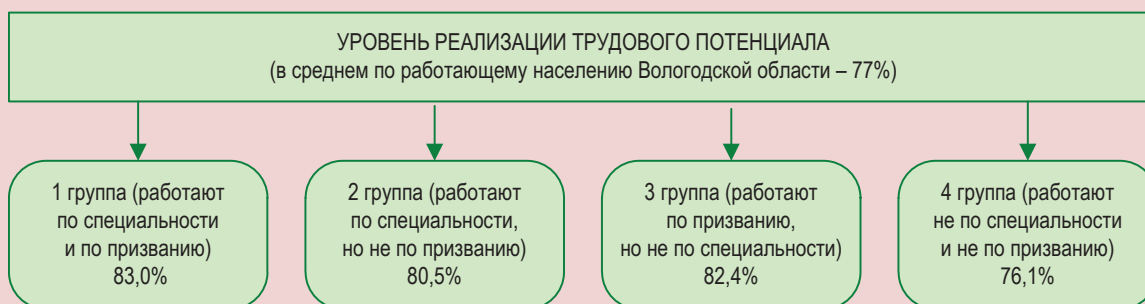
²⁸ Шухатович В.Р. Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 5 (35). – С. 188-192.

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, существует ли духовная и эмоциональная связь человека с профессией (то, что называется призванием)?» (в % от числа опрошенных)



Источник: данные опроса населения Вологодской области по отношению к профессиональному призванию (2016 г.; 1500 чел.).

Рисунок 3. Уровень реализации трудового потенциала населения, работающего и не работающего в соответствии с призванием, %



Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016.

таем, что именно он дает, вкпе с остальными составляющими анализируемого феномена, тот экономический эффект, который выражается в большей экономической отдаче от более высокого уровня реализации трудового потенциала, предполагающего большую производительность труда (рис. 3).

Работа по призванию определяет, как показывают исследования, более высокий уровень заработной платы, означающий

большую налоговую базу для бюджета региона и соответственно больший потребительский спрос со стороны таких работников. В социально-психологическом плане эффект выражается в более высоких показателях удовлетворённости жизнью, работой, условиями труда (табл. 4) и даже, несмотря на отрицательный индекс, в большей удовлетворенности размером заработка.

Таблица 4. Индексы* удовлетворённости жизнью и работой в группах населения, работающего и не работающего в соответствии с призванием

Удовлетворённость	Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашему призванию?							
	2014 г.		2016 г.		2014 г.		2016 г.	
	Да		Нет		Затрудняюсь ответить			
Жизнью	0,506	00,692	0,088	0,333	0,264	0,510		
Работой	0,504	0,615	-0,088	0,031	0,094	0,345		
Размером заработка	-0,136	-0,039	-0,680	-0,409	-0,452	-0,259		
Условиями труда	0,443	0,495	-0,004	0,009	0,067	0,283		

* Каждый индекс получался путем вычитания частоты отрицательных ответов из частоты положительных и делением полученного значения на 100. Рассчитанный таким образом индекс принимает значения от 1 до -1, при этом минус означает численный перевес отрицательных суждений.
Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2014 г., 2016 г.

Таблица 5. Основные характеристики групп работников, работающих/не работающих по специальности и призванию в Вологодской области в 2016 г.

Показатель	Работают по призванию и по специальности		Работают по призванию, но НЕ по специальности		Работают НЕ по призванию, но по специальности		Работают НЕ по призванию и НЕ по специальности	
	2014 г.	2016 г.	2014 г.	2016 г.	2014 г.	2016 г.	2014 г.	2016 г.
Доля работников, %	32,8	39,7	12,3	10,8	4,3	4,5	9,5	12,1
Индекс качества трудового потенциала, ед.	0,702	0,704	0,697	0,698	0,667	0,670	0,654	0,685
Средняя заработная плата, руб.	20383	23725	20439	21139	16829	20932	15152	17170
Средний уровень реализации трудового потенциала, %	81,9	83	82,5	82,4	74,5	80,5	70,2	76,1

Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, 2014 и 2016 гг.

Результаты измерений показали, что первая группа выделяется (табл. 5):

- во-первых, более высоким качеством трудового потенциала (интегральный индекс в этой группе составляет 0,704 ед. против 0,670; 0,698; 0,685 ед. во второй, третьей и четвёртой группах соответственно);
- во-вторых, более высоким уровнем реализации трудового потенциала (уровень реализации качества трудового потенциала – 83,0% против 80,5; 82,4 и 76,1% соответственно);
- в-третьих, более высокой заработной платой (средняя зарплата в этой группе – 23725 руб., в других – 20932 руб., 21139 руб. и 17170 руб. соответственно).

При этом если специальность и призвание не совпадают, то более интенсивной реализацией трудового потенциала и

высокой зарплатой отличаются те, кто предпочёл работу по призванию (третья группа).

Если рассматривать субъективное восприятие жизни и работы, то здесь возникает интересный феномен: на первый план выходит именно третья группа – те, кто работает по призванию, но не по специальности. Эти люди испытывают своеобразную «эйфорию» от того, что нашли своё призвание и не побоялись отказаться от работы по специальности в пользу работы по призванию. Так, в третьей группе средний уровень удовлетворённости работой по пятибалльной шкале в 2016 году составлял 4,0 балла, в первой – 3,8 балла, во второй – 3,2 балла, в четвёртой – 3,1 балла. Уровень удовлетворённости жизнью в целом у третьей группы также выше:

4,1 балла против 4,0, 3,5 и 3,5 балла соответственно. Все это подтверждает гипотезу исследования.

Обсуждение

Таким образом, мы видим, что феномен «профессиональное призвание» демонстрирует нам позитивные сигналы. Конечно, надо понимать, что нельзя руководствоваться только выделенным фактором отдельно от экономических факторов. Тем не менее следует учитывать его на всех уровнях управления – от предприятия до государства. Нужно способствовать не только формированию этих ресурсов, расширению их воздействия, но и их эффективному использованию.

Требуется существенное усиление профориентационной работы с молодежью,

раннее выявление склонностей и способностей детей и помощь им в определении своего призвания.

Необходим обязательный учет этого явления в работе каждого предприятия и организации, поощрение сотрудников к работе по призванию с учетом большего уровня реализации их трудового потенциала. При системной работе в этом направлении целесообразно обратить внимание на обязательное развитие на предприятиях эффективно функционирующей системы непрерывного образования, дающей возможность быстро переучиваться, а также создание институтов рынка труда, способствующих быстрому реагированию на запросы его агентов и повышающих гибкость сферы социально-трудовых отношений.

Литература

1. Абушенко, В.Л. Культурсоциология: возможность иного взгляда на социальную теорию / В.Л. Абушенко // Вопросы социальной теории: научный альманах. – Т. 2. – Вып. 1 (2). – М., 2008.
2. Аузан, А.А. Национальные ценности и модернизация / А.А. Аузан. – М.: ОГИ; Полит.ру, 2010.
3. Ахиезер, А.С. Некоторые проблемы социокультурной динамики / А.С. Ахиезер // Мир России. – 1995. – № 1. С. 4-8.
4. В Национальном пресс-центре презентовали книгу «Беларусь на пути в будущее: социологическое измерение» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minsknews.by/blog/2016/01/06/v-natsionalnom-press-tsentre-prezentovali-knigu-belarus-na-puti-v-budushhee-sotsiologicheskoe-izmerenie/> (дата обращения: 29.11.2016 г.)
5. Вебер, М. Избранные произведения: пер. с нем. / М. Вебер; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко; коммент. А.Ф. Филиппова. – М.: Прогресс, 1990.
6. Вишневский, С.Ю. Призвание как социокультурная проблема: историко-социологический анализ: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук / С.Ю. Вишневский. – Екатеринбург: Уральский государственный университет им. А.М. Горького, 2006.
7. Горшков, М.К. Об аксиоматической трактовке влияния неэкономических факторов на экономический рост / М.К. Горшков // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. – №3(33). – С. 45-56.
8. Густафссон, Д. Блейк и православие / Д. Густафссон // Язык. Словесность. Культура. – 2013. – № 1.
9. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М.: Наука. – 1991. – 575 с.
10. Ионин, Л.Г. Социологическая концепция Фердинанда Тённиса / Л.Г. Ионин // История буржуазной социологии XIX – начала XX века / под ред. И.С. Кона. – М.: Наука, 1979. – С. 164-179.
11. Ипатов, П.Л. Концепт неэкономических факторов в исследованиях процессов развития национальной экономики / П.Л. Ипатов, В.А. Динес, В.А. Русановский // Экономика и управление. – 2009. – № 3/6 (44). – С. 5-12.
12. Караваев, А.Ф. Сущность и структура профессионального призвания / А.Ф. Караваев // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 4. – С. 52-54.

13. Карпинский, К.В. Профессиональная деятельность и развитие личности как субъекта жизни / К.В. Карпинский // Личность профессионала в современном мире. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – С. 25-59.
14. Карпинский, К.В. Смысл жизни и жизненный смысл профессии / К.В. Карпинский // Вестник ТГУ. – 2010. – №6. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/smysl-zhizni-i-zhiznennyi-smysl-professii> (дата обращения: 01.12.2016).
15. Коган, Л.Н. Цель и смысл жизни человека / Л.Н. Коган. – М., 1984. – С. 184.
16. Косолапов, А.Н. Мотивация достижения как основа профессионально-ценностной установки / А.Н. Косолапов // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2014. – № 5 (27). – С. 102-104.
17. Культурные факторы модернизации: доклад / А.А. Аузан, А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль, А.О. Ворончихина, Н.В. Зверева, А.В. Золотов, Е.Н. Никишина, А.А. Ставинская, 2011.
18. Леонидова, Г.В. Профессиональные намерения, мотивы деятельности в зависимости от трудоустройства по специальности, соответствия профессии призванию и способностям / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2016. – № 6(73). – С. 28-36.
19. Максимова, Л.Н. Социологические интерпретации профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Вопросы культурологии. – 2008. – № 5. – С. 47-49.
20. Михайлов, А. В. Формирование призвания к профессии переводчика / А.В. Михайлов // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 2. – С. 20-22.
21. Найти свое призвание. Как открыть свои истинные таланты и наполнить жизнь смыслом / К. Робинсон и др. – М., 2014. – 304 с.
22. Ортега-и-Гассет, Х. В поисках Гете [Электронный ресурс] / Х. Ортега-и-Гассет; пер. А. Б. Матвеева. – Режим доступа: <http://www.chat.ru/~scbooks/>
23. Очерк мистического богословия Восточной Церкви. Догматическое богословие [Электронный ресурс] // Богословские труды: сборник восьмой, посвященный В. Лосскому. – Режим доступа: <http://bogoslovie.todn.ru/lossky/10/204/>
24. Палей, Е.В. Ценности как осуществление человеческой природы / Е.В. Палей // Вестник гуманитарного факультета Ивановского государственного химико-технологического университета. – Вып. 1. – Иваново, 2006. – С. 91-94.
25. Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993.
26. Салихова, Н.Р. Профессиональный выбор и реализуемость личностных ценностей в юности / Н.Р. Салихова // Казанский педагогический журнал. – 2008. – № 4. – С. 3-12.
27. Седюкова, Е.А. Неэкономические факторы и их влияние на успешность модернизации экономики / Е.А. Седюкова, Е.А. Безгласная // Научный электронный архив. – URL: <http://econf.rae.ru/article/6442> (дата обращения: 28.11.2016).
28. Соловьева, Т.С. Трудовые ресурсы России и Беларуси: к проблеме обеспеченности / Т.С. Соловьева, А.В. Попов // Экономика и управление. – 2015. – № 3. – С. 50-54.
29. Сорокин, П.А. Социальная и культурная динамика / П.А. Сорокин. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.
30. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А. Сорокин. – М.: Политиздат, 1992. – С. 14-16.
31. Социальные ожидания – условие стабильности и устойчивости развития общества // Социальный порядок и жизнеспособность общества / С. А. Шавель [и др.]; отв. ред. С. А. Шавель. – Минск: Беларус. навука, 2007. – С. 178-179.
32. Тённис, Ф. Общность и общество. Основные понятия чистой социологии / Ф. Тённис; пер. с немец. Д.В. Скляднева. – СПб.: Даль В., 2002. – 452 с.
33. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
34. Фихте, И. Лекция IV. О назначении учёного [Электронный ресурс] / И. Фихте // Несколько лекций о назначении учёного. Назначение человека. Основные черты современной эпохи. – Режим доступа: <http://vikent.ru/enc/2683/>
35. Хайруллина, Э.Р. Содержание и структура профессионального призвания / Э.Р. Хайруллина. – Казань : Каз. гос. технол. ун-т, 2005. – 223 с.

36. Чекмарева, Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2(14). – С. 165-172.
37. Чекмарева, Е.А. Трудовая деятельность как форма реализации трудового потенциала / Е.А. Чекмарева // Трудовой потенциал как фактор устойчивого развития территории: материалы Рос. науч.-практ. семинара, г. Вологда, 16 – 17 декабря 2010 г. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2011. – С. 147-157.
38. Чекмарева, Е.А. Работа по призванию: выгодно ли это для экономики? / Е.А. Чекмарева, А.А. Шабунова // Социологический альманах. – Минск: Беларуская навука, 2016. – № 6. – С. 156-164.
39. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования: монография / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова, А.В. Попов, А.М. Панов, М.А. Головчин, Т.С. Соловьева, Е.А. Чекмарева; под ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с. – С. 26.
40. Шутова, Е.А. Феномен призвания в работах М. Вебера / Е.А. Шутова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 18. – С. 116-118.
41. Шухатович, В.Р. Призвание как социальный и культурный феномен: к вопросу о теории и методологии исследования / В.Р. Шухатович // Социология. – М., 2010.
42. Шухатович, В.Р. Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста / В.Р. Шухатович // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 5 (35). – С. 188-192.
43. Durkheim, E. Le conflit de la morale et de la sociologie by Simon Deploige // L'Année sociologique. Vol. 12. P. 326-328.
44. Gustafson J.M. Professions as «Callings» // The Social Service Review. – 1982. – Vol. 56. – № 4.
45. Harrison, L. The Central Liberal Truth: How Politics Can Change Culture and Save It from Itself. – Oxford University Press, 2006.
46. Weber, M. Essays in Sociology. New York: Oxford University Press, 1946. Pp. 77-128.

Сведения об авторах

Александра Анатольевна Шабунова – доктор экономических наук, доцент, врио директора, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Елена Андреевна Чекмарева – кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: miteneva@inbox.ru)

Shabunova A.A., Leonidova G.V., Chekmareva E.A.

Socio-Cultural Reserves of Economic Growth: Productivity of the Work Chosen According to One's Calling

Abstract. The article summarizes theoretical views on the essence of socio-cultural factors in economic growth. We single out their components (mental attitudes, morality, cultural traditions, professional recognition), which, when used effectively, promote the growth of work performance efficiency. We also consider theoretical and methodological approaches to the category of “professional calling”, define its essence and features (such as deep commitment to the chosen field of work, high responsibility and

dedication in the profession, selflessness and creative attitude to the work, spiritual connection of man with the profession, positive mental attitude in the work). The aim of the research is to evaluate the impact of professional calling as a social and cultural phenomenon on the economic performance of work (for example, wages, efficiency and quality of work, motivation to work, etc.) that are directly linked to labor productivity as the basis for material reproduction and productivity of the economy. We analyze the sociological research conducted in 2014 and 2016 in the Vologda Oblast. The results allows us to identify groups of employees by work according to their calling and by work within their specialty: the first group includes those working within their specialty and according to their calling (39.7%); the second group – those working within their specialty but outside their calling (4.5%); the third group – those working according to their calling but outside their specialty (10.8%); the fourth group – those working outside their specialty and outside their calling (12.1%). Scientific novelty of the research consists in identifying the groups of workers in the region on the grounds of “working within one’s specialty” and “working according to one’s calling” and in determining the economic effects of each of the selected groups. In the current study, we empirically confirm the hypothesis that the work according to one’s calling gives a more pronounced economic impact than the work within one’s specialty, and is accompanied by the growth of satisfaction with work and life in general. We reveal that if the specialty and calling do not match, then those who chose their work according to their calling realize their labor potential more intensively and have higher wages. We prove that the economic effect of working according to one’s calling is expressed in a greater return on wages, which, on the one hand, broadens the tax base, on the other hand – increases consumer demand on the part of such workers. In addition, an increased level of implementation of the employment potential leads to growth of labor productivity. We conclude that it is necessary to take into account the phenomenon of professional calling in career guidance and in the work of personnel departments of enterprises and organizations.

Key words: professional calling, specialty, employment potential, implementation of labor potential.

References

1. Abushenko V.L. Kul'tursotsiologiya: vozmozhnost' inogo vzglyada na sotsi-al'nuyu teoriyu ["Kultursoziologie": the opportunity of different vision on social theory]. *Voprosy sotsial'noi teorii: nauchnyi al'manakh* [Issues of social theory: scientific almanac], 2008, vol. 2, no. 1 (2). (In Russian).
2. Auzan A.A. *Natsional'nye tsennosti i modernizatsiya* [National values and modernization]. Moscow: OGI; Polit.ru, 2010. (In Russian).
3. Akhiezer A.S. Nekotorye problemy sotsiokul'turnoi dinamiki [Some problems of social and cultural dynamics]. *Mir Rossii* [World of Russia], 1995, no. 1, pp. 4-58. (In Russian).
4. *V Natsional'nom press-tsentre prezentovali knigu "Belarus' na puti v budushchee: sotsiologicheskoe izmerenie"* [The book “Belarus on the way to the future: a sociological dimension” was presented at the national press center]. Available at: <http://minknews.by/blog/2016/01/06/v-natsionalnom-press-tsentre-prezentovali-knigu-belarus-na-puti-v-budushchee-sotsiologicheskoe-izmerenie/> (accessed 29.11.2016). (In Russian).
5. Weber M. *Izbrannye proizvedeniya* [Selected works]. Translated from German. Moscow: Progress, 1990. (In Russian).
6. Vishnevskii S.Yu. *Prizvanie kak sotsiokul'turnaya problema: istoriko-sotsiologicheskii analiz: avtoreferat dissertatsii na soiskanie uchenoi stepeni doktora sotsiologicheskikh nauk* [Calling as a socio-cultural problem: a historical-sociological analysis: Doctor of Sociology dissertation abstract]. Yekaterinburg: Ural'skii gosudarstvennyi universitet im. A.M. Gor'kogo, 2006. (In Russian).
7. Gorshkov M.K. Ob aksiomaticheskoi traktovke vliyaniya neekonomicheskikh faktorov na ekonomicheskii rost [On the axiomatic interpretation of the economic factors' impact on economic growth]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2014, no. 3 (33), pp. 45-56. (In Russian).

8. Gustafsson D. Bleik i pravoslavie [Blake and Orthodoxy]. *Yazyk. Slovesnost'. Kul'tura* [Language. Literature. Culture], 2013, no. 1. (In Russian).
9. Durkheim E. *O razdelenii obshchestvennogo truda. Metod sotsiologii* [The Division of Labor in Society]. Moscow: Nauka, 1991. 575 p. (In Russian).
10. Ionin L.G. Sotsiologicheskaya kontsepsiya Ferdinanda Tennisa [. Sociological concept of Ferdinand Tönnies]. In: Kon I.S. (Ed.). *Istoriya burzhuaznoi sotsiologii XIX – nachala XX veka* [The history of bourgeois sociology of the 19th – early 20th century]. Moscow: Nauka, 1979. Pp. 164-179. (In Russian).
11. Ipatov P.L., Dines V.A., Rusanovskii V.A. Kontsept neekonomicheskikh faktorov v issledovaniyakh protsessov razvitiya natsional'noi ekonomiki [The concept of non-economic factors in studying the development of national economy]. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and management], 2009, no. 3/6 (44), pp. 5-12. (In Russian).
12. Karavaev A.F. Sushchnost' i struktura professional'nogo prizvaniya [The nature and structure of professional calling]. *Vysshee obrazovanie segodnya* [Higher education today], 2005, no. 4, pp. 52-54. (In Russian).
13. Karpinskii K.V. Professional'naya deyatelnost' i razvitie lichnosti kak sub'ekta zhizni [Professional activities and the development of personality as a subject of life]. *Lichnost' professionala v sovremennom mire* [Personality of a professional in the modern world]. Moscow: Institut psikhologii RAN, 2013. Pp. 25-59. (In Russian).
14. Karpinskii K.V. Smysl zhizni i zhiznennyi smysl professii [The meaning of life and life meaning of profession]. *Vestnik TGU* [Tambov University Reports], 2010, no. 6. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/smysl-zhizni-i-zhiznennyi-smysl-professii> (accessed 01.12.2016). (In Russian).
15. Kogan L.N. *Tsel' i smysl zhizni cheloveka* [The goal and meaning of man's life]. Moscow, 1984. P. 184. (In Russian).
16. Kosolapov A.N. Motivatsiya dostizheniya kak osnova professional'no-tsennostnoi ustanovki [Achievement motivation as a basis of a professionally-valued purpose]. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'* [Historical and socio-educational idea], 2014, no. 5 (27), pp. 102-104. (In Russian).
17. Auzan A.A., Arkhangel'skii A.N., Lungin P.S., Naishul' V.A., Voronchikhina A.O., Zvereva N.V., Zolotov A.V., Nikishina E.N., Stavinskaya A.A. *Kul'turnye faktory modernizatsii: doklad* [The report on cultural drivers of modernization]. 2011. (In Russian).
18. Leonidova G.V., Ustinova K.A. Professional'nye namereniya, motivy deyatelnosti v zavisimosti ot trudoustroistva po spetsial'nosti, sootvetstviya professii prizvaniyu i sposobnostyam [Professional intentions, motives, and activities, depending on employment within one's specialty, and the match between the job, one's professional calling, and abilities]. *Nauka i obrazovanie: khozyaistvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie* [Science and education: economics; entrepreneurship; law and management], 2016, no. 6 (73), pp. 28-36. (In Russian).
19. Maksimova L.N. Sotsiologicheskie interpretatsii professional'noi kul'tury [Sociological interpretations of professional culture]. *Voprosy kul'turologii* [issues of culture studies], 2008, no. 5, pp. 47-49. (In Russian).
20. Mikhailov A.V. Formirovanie prizvaniya k professii perevodchika [Developing the calling to the profession of interpreter]. *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary vocational education], 2009, no. 2, pp. 20-22. (In Russian).
21. K. Robinson et al. *Naiti svoe prizvanie. Kak otkryt' svoi istinnye talanty i napolnit' zhizn' smyslom* [Finding your element: How to discover your talents and passions and transform your life]. Moscow, 2014. 304 p. (In Russian).
22. Ortega y Gasset J. *V poiskakh Gete* [In search of Goethe from within]. Translated by A.B. Matveev. Available at: <http://www.chat.ru/~scbooks/> (In Russian).
23. Ocherk misticheskogo bogosloviya Vostochnoi Tserkvi. Dogmaticeskoe bogoslovie [Essay on the mystical theology of the Eastern Church. Dogmatic theology]. *Bogoslovskie trudy: sbornik vos'moi, posvyashchennyi V. Losskomu* [Theological works: the eighth collection dedicated to V. Lossky]. Available at: <http://bogoslavie.todn.ru/lossky/10/204/> (In Russian).
24. Palei E.V. Tsennosti kak osushchestvlenie chelovecheskoi prirody [Values as a realization of human nature]. *Vestnik gumanitarnogo fakul'teta Ivanovskogo gosudarstvennogo khimiko-tekhnologicheskogo universiteta* [Bulletin of the Humanities Department of Ivanovo State University of Chemistry and Technology], 2006, no. 1, pp. 91-94. (In Russian).
25. Rimashevskaya N.M. O metodologii opredeleniya kachestvennogo sostoyaniya naseleniya [On the methodology for determining the qualitative status of population]. *Demografiya i sotsiologiya* [Demography and sociology], 1993, no. 6. (In Russian).

26. Salikhova N.R. Professional'nyi vybor i realizuemost' lichnostnykh tsennostei v yunosti [Choosing a profession and the feasibility of personal values in adolescence]. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal* [Kazan pedagogical journal], 2008, no. 4, pp. 3-12. (In Russian).
27. Sedyukova E.A., Bezglasnaya E.A. Neekonomicheskie faktory i ikh vliyanie na uspehnost' modernizatsii ekonomiki [Non-economic factors and their influence on the success of economic modernization]. *Nauchnyi elektronnyi arkhiv* [Online scientific archive]. Available at: <http://econf.rae.ru/article/6442> (accessed 28.11.2016). (In Russian).
28. Solov'eva T.S., Popov A.V. Trudovye resursy Rossii i Belarusi: k probleme obespechennosti [Labor resources in Russia and Belarus: on the problem of security]. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and management], 2015, no. 3, pp. 50-54. (In Russian).
29. Sorokin P.A. *Sotsial'naya i kul'turnaya dinamika* [Social and cultural dynamics]. Moscow: Astrel', 2006. 1176 p. (In Russian).
30. Sorokin P.A. *Chelovek. Tsvivilizatsiya. Obshchestvo* [Man. Civilization. Society]. Moscow: Politizdat, 1992. Pp. 14-16. (In Russian).
31. Shavel' S.A. et al. Sotsial'nye ozhidaniya – uslovie stabil'nosti i ustoichivosti razvitiya obshchestva [Social expectations – a prerequisite for the stability and sustainability of society]. In: Shavel' S.A. (Ed.). *Sotsial'nyi poryadok i zhiznesposobnost' obshchestva* [Social order and the vitality of society]. Minsk: Belarus. navuka, 2007. Pp. 178-179. (In Russian).
32. Tönnies F. *Obshchnost' i obshchestvo. Osnovnye ponyatiya chistoi sotsiologii* [Community and society. Fundamental concepts of pure sociology]. Translated from German by D.V. Sklyadnev. Saint Petersburg: Dal' V., 2002. 452 p. (In Russian).
33. Ilyin V.A., Gulin K.A., Leonidova G.V., Davydova V.V. *Trudovoi potentsial regiona: sostoyanie i razvitie* [Labor potential of a region: condition and development]. Vologda: VNKTs TsEMI RAN, 2004. 107 p. (In Russian).
34. Fichte I. Lektsiya IV. O naznachenii uchenogo [Lecture 4. On the mission of the scientist]. *Neskol'ko lektzii o naznachenii uchenogo. Naznachenie cheloveka. Osnovnye cherty sovremennoi epokhi* [Some lectures on the mission of the scientist. The purpose of man. The main features of the modern era]. Available at: <http://vikent.ru/enc/2683/> (In Russian).
35. Khairullina E.R. *Soderzhanie i struktura professional'nogo prizvaniya* [Content and structure of professional calling]. Kazan: Kaz. gos. tekhnol. un-t, 2005. 223 p. (In Russian).
36. Chekmareva E.A. Povyshenie urovnya realizatsii trudovogo potentsiala: rol' zarabotnoi platy [Rising in labor potential: the role of wages]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2011, no. 2 (14), pp. 165-172. (In Russian).
37. Chekmareva E.A. Trudovaya deyatel'nost' kak forma realizatsii trudovogo potentsiala [Labor activity as a form of realization of labor potential]. *Trudovoi potentsial kak faktor ustoichivogo razvitiya territorii: materialy Ros. nauch.-prakt. seminar, g. Vologda, 16–17 dekabrya 2010 g.* [Labor potential as a factor in sustainable development of territories: proceedings of the Russian research-to-practice seminar, Vologda, December 16–17, 2010]. Vologda: ISERT RAN, 2011. Pp. 147-157. (In Russian).
38. Chekmareva E.A., Shabunova A.A. Rabota po prizvaniyu: vygodno li eto dlya ekonomiki? [Working according to one's calling: is it beneficial for the economy?]. *Sotsiologicheskii al'manakh* [Sociological almanac], 2016, no. 6, pp. 156-164. (In Russian).
39. Leonidova G.V., Ustinova K.A., Popov A.V., Panov A.M., Golovchin M.A., Solov'eva T.S., Chekmareva E.A. *Chelovecheskii kapital territorii: problemy formirovaniya i ispol'zovaniya: monografiya* [Human capital of territories: problems of formation and use: monograph]. Ed. by A.A. Shabunova. Vologda: ISERT RAN, 2013. 184 p. P. 26. (In Russian).
40. Shutova E.A. Fenomen prizvaniya v rabotakh M. Vebera [The phenomenon of vocation in M. Weber's works]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Chelyabinsk State University], 2009, no. 18, pp. 116-118. (In Russian).
41. Shukhatovich V.R. Prizvanie kak sotsial'nyi i kul'turnyi fenomen: k voprosu o teorii i metodologii issledovaniya [Calling as a social and cultural phenomenon: to the theory and methodology of research]. *Sotsiologiya* [Sociology]. Moscow: 2010. (In Russian).
42. Shukhatovich V.R. Professional'noe prizvanie: k voprosu o neekonomicheski-kh faktorakh ekonomicheskogo rosta [Professional vocation: on the subject of non-economic factors in economic growth]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2014, no. 5 (35), pp. 188-192. (In Russian).

43. Durkheim E. Le conflit de la morale et de la sociologie by Simon Deploige. *L'Année sociologique*, vol. 12, pp. 326-328.
44. Gustafson J.M. Professions as "Callings". *The Social Service Review*, 1982, vol. 56, no. 4.
45. Harrison, L. *The Central Liberal Truth: How Politics Can Change Culture and Save It from Itself*. Oxford University Press, 2006.
46. Weber M. *Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press, 1946. Pp. 77-128.

Information about the Authors

Aleksandra Anatol'evna Shabunova – Doctor of Economics, Associate Professor, Interim Director, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Galina Valentinovna Leonidova – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Laboratory Head, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Elena Andreevna Chekmareva – Ph.D. in Economics, Research Associate, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: miteneva@inbox.ru)

Статья поступила 01.02.2017.