



СОЦИОЛОГИЯ

Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2026. Т. 26, вып. 1. С. 4–12

Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2026, vol. 26, iss. 1, pp. 4–12

<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2026-26-1-4-12>

EDN: APQZLG

Научная статья

УДК 364-787.2

Текущий соцпакет вахтовиков и их будущие притязания: эффект привыкания

Н. П. Касаткина¹✉, Н. В. Шумкова², М. В. Федосеева¹

¹Научный центр социально-экономического мониторинга, Россия, 430005, г. Саранск, ул. Б. Хмельницкого, д. 39а

²Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарева, Россия, 430005, г. Саранск, ул. Большевикская, д. 68

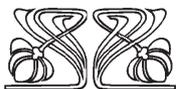
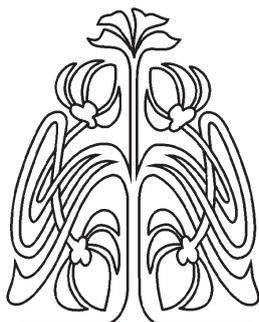
Касаткина Наталья Петровна, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник, kasatkina-rrr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0940-2087>

Шумкова Наталья Викторовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальной работы, niiregion@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2330-0028>

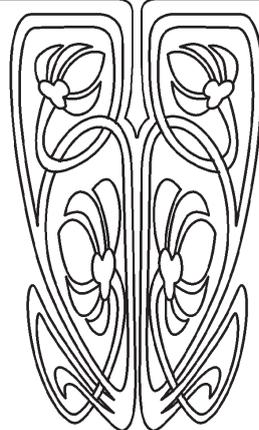
Федосеева Марина Витальевна, научный сотрудник, marina-yuskaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5588-1285>

Аннотация. В статье анализируется эффект привыкания в контексте кадровой мобильности занятых вахтовым методом: связь между получением социальных льгот и компенсаций на текущем месте работы и ожиданиями относительно их предоставления при возможном новом трудоустройстве в регионе постоянного проживания. Эмпирическую базу составили данные CAWI-опроса (февраль 2024 г., $n = 434$, вахтовики, постоянного проживающие в Республике Мордовия). Применены критерий χ^2 для выявления связи между текущими льготами и требованиями к будущей работе, кластерный анализ (k -средних) для выявления притязаний разных категорий вахтовиков (возраста, уровня образования и наличия несовершеннолетних детей). Исследование эмпирически подтвердило, что состав и структура социального пакета на текущем месте работы вахтовиков существенно влияют на их требования к условиям потенциального трудоустройства в регионе ПМЖ. Для 82% исследуемых льгот выявлен статистически значимый эффект привыкания ($p < 0,05$). Вахтовики, имеющие на текущем месте работы оснащенное рабочее место, возможности карьерного роста, корпоративные жилищные программы, склонны к сохранению этих условий при возможном трудоустройстве в регионе постоянного места проживания. Выделены три группы вахтовых работников: «Предпенсионеры» (минимальный уровень притязаний, приоритет отдается гибкому графику, близости работы к дому), «Молодые профессионалы» (максимальный уровень притязаний), «Семьянины» (акцент на поддержке детей). Эффект привыкания трансформирует корпоративные предпочтения в базовые требования работника, особенно среди высококомобильных квалифицированных категорий. Полученные данные позволяют выявить льготы, значимость которых наиболее сильно зависит от предыдущего опыта, и определить наличие универсально важных гарантий, не зависящих от текущих условий.

Ключевые слова: вахтовые работники, социальный пакет, льготы, трудовые притязания, трудоустройство, регион постоянного проживания, эффект привыкания, работодатель, кадровая мобильность, корпоративные гарантии



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





Для цитирования: Касаткина Н. П., Шумкова Н. В., Федосеева М. В. Текущий соцпакет вахтовиков и их будущие притязания: эффект привыкания // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2026. Т. 26, вып. 1. С. 4–12. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2026-26-1-4-12>, EDN: APQZLG

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Current social benefits package of shift workers and their future employment expectations: The habituation effect

N. P. Kasatkina¹✉, N. V. Shumkova², M. V. Fedoseeva¹

¹The Scientific Center for socio-economic monitoring, 39a B. Khmel'nitsky St., Saransk 430005, Russia

²National Research Mordovian State University, MRSU, 68 Bolshevistskaya St., Saransk 430005, Russia

Natalia P. Kasatkina, kasatkina-rri@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0940-2087>

Natalia V. Shumkova, niiregion@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2330-0028>

Marina V. Fedoseeva, marina-yuskaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5588-1285>

Abstract. This article examines the habituation effect in the context of labor mobility among shift workers, focusing on the relationship between the current social benefits package and compensation incentives received at work and the expectations regarding their provision in potential job placement within the permanent residence region. The empirical basis consists of data from a CAWI survey (February 2024, n = 434, shift workers permanently residing in the Republic of Mordovia). The χ^2 criterion was applied to identify associations between current benefits and future job requirements, while *k*-means clustering was used to differentiate the demands among various categories of shift workers (by age, education level, and presence of minor children). The study empirically confirms that the composition and structure of the current social benefits package significantly influence shift workers' expectations for potential employment conditions in their permanent residence region. A statistically significant habituation effect ($p < 0.05$) was detected for 82% of the benefits analyzed. The shift workers who currently have access to well-equipped workspaces, career advancement opportunities, and corporate guarantees such as employer-sponsored housing programs tend to expect these conditions in future employment near their permanent residence. Three distinct groups of shift workers were identified: "Pre-Retirees" (minimal demands, prioritizing flexible schedules and proximity to home), "Young Professionals" (highest expectations regarding benefits and incentives), "Family-Oriented Workers" (emphasis on child support benefits). The habituation effect transforms corporate-provided benefits into baseline employee demands, particularly among highly mobile skilled workers. The findings help identify which benefits are most strongly influenced by prior work experience and define universally valued corporate guarantees that remain important regardless of current employment conditions.

Keywords: shift workers, social benefits package, compensation incentives, employment expectations, job placement, permanent residence region, habituation effect, employer, labor mobility, corporate guarantees

For citation: Kasatkina N. P., Shumkova N. V., Fedoseeva M. V. Current social benefits package of shift workers and their future employment expectations: The habituation effect. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2026, vol. 26, iss. 1, pp. 4–12 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2026-26-1-4-12>, EDN: APQZLG

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

Ведущей тенденцией в сфере занятости России является дефицит рабочей силы, который «заставляет работодателя улучшать привлекательность рабочего места, в том числе и за счет выполнения социальных гарантий, положенных стандартно трудоустроенным работникам» [1, с. 82].

Конкуренция за кадры стимулировала внедрение новых решений в области управления трудовыми ресурсами. В научной и экспертной среде актуализировались дискуссии о социальной политике организаций [2], корпоративных программах социального благополучия работников [3], качестве трудовой жизни и т.д. [4]. С 2023 г. бизнес стал рассматриваться как субъект семейной и демографической политики

[5]. Особая роль при решении задач повышения лояльности, трудовой активности и «текучести» кадров отводится предоставлению работодателем социальных гарантий и льгот [6, с. 101].

На важную роль немонетарных факторов труда указывают многие теории и концепции, объясняющие закономерности трудового и организационного поведения. Так, наличие социального пакета, согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, относится к гигиеническим факторам и, соответственно, влияет на удовлетворенность работой и организационную лояльность.

Поддержка работника со стороны организации, в том числе посредством предоставления социального пакета, влияет на формирование аффективной приверженности [7, с. 196], характеризующейся Н. Аллен и Дж. Мейер как наиболее



«выгодный» для организации тип приверженности, связанный с эмоциональной привязанностью сотрудника к компании, большей вовлеченностью и идентификацией с нею [8, с. 7].

В рамках теории неформальных ожиданий (психологического контракта), согласно которой между работником и работодателем существуют невербализованные взаимные ожидания, выходящие за рамки формального трудового договора, социальные гарантии и льготы являются элементом реляционного контракта, основанного на взаимной лояльности и эмоциональной привязанности. При реляционном типе контракта социальный пакет воспринимается работником не как «бонус», а как долгосрочная инвестиция организации в сотрудника [9, 10].

Попытки решения проблемы дефицита кадров на региональном уровне часто связаны с «ревизией» трудовых ресурсов и поиском перспективных с точки зрения интеграции в экономику региона категорий трудоспособного населения. К таковым, в частности, относятся постоянные жители региона, занятые за его пределами; в ряде регионов России их доля превышает 10% от всех занятых¹. В этом смысле наиболее востребованы вахтовые работники, которые в большинстве своем находятся в наиболее продуктивном с точки зрения трудовой карьеры возрасте, принадлежат к «синим воротничкам»².

Занятые вахтовым методом с точки зрения регионов, где они и их семьи постоянно проживают, – это потенциальная рабочая сила, которая могла бы закрыть имеющуюся кадровую потребность, в первую очередь, в производственной сфере. При этом работодатели в регионах-реципиентах, использующие труд вахтовых работников, также в них заинтересованы и предпринимают усилия для их удержания. Применяются различные HR-технологии, призванные повысить «закрепляемость» работников: профилактика и устранение стрессовых факторов, командообразующие мероприятия, диагностика трудового коллектива с целью повышения квалификации и т.д. [11, с. 166].

¹ Межрегиональная трудовая миграция снизилась до минимума за 7 лет. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/trud-migr-sniz/> (дата обращения: 15.07.2025).

² Что происходит с вахтовым трудом: рост популярности, изменения и подводные камни. URL: <https://xn--80adbm7bxau5c.xn--p1ai/article/cto-proishodit-s-vahtovym-trudom-rost-populyarnosti-izmeneniya-i-podvodnye-kamni> (дата обращения: 15.07.2025).

Исследования показывают, что лояльность вахтовых работников соответствующему типу занятости обусловлена ее спецификой, связанной с продолжительным межвахтовым периодом, который используется для отдыха, решения бытовых вопросов, обучения, подработок и т.д. В основе приверженности работников вахтованию лежит также надежность и добросовестность работодателя, который обеспечивает официальное трудоустройство, социальные гарантии, комфортные условия труда, «налаженный быт, возможности занятия спортом, проведения досуга, общения в свободное время с близкими с помощью интернет-связи и т.д.» [12, с. 170]. Вахтовики часто получают компенсацию (бесплатное жилье, питание, транспорт и т.д.) за тяжелые условия труда.

По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), каждому «седьмому работнику по месту основной работы не оплачиваются очередные отпуска или больничные листы, а каждый четвертый трудится на предприятии, где не оплачиваются отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до трех лет» [13, с. 390], что выступает фактором социально-экономического неравенства по условиям труда.

Можно предположить, что этот тип неравенства проявляется на межрегиональном уровне. Поэтому при возможном переходе на работу в регион постоянного места жительства вахтовики могут столкнуться с изменениями условий труда и потерей привычных преимуществ. В связи с этим важно понимать, как наличие социального пакета (корпоративных льгот) на текущем месте работы у вахтовых работников повлияет на их требования при потенциальном трудоустройстве в регионе постоянного проживания; значимость каких льгот дифференцируется в зависимости от социально-демографических и профессиональных характеристик.

Материалы и методы

Использованы данные социологического опроса жителей Республики Мордовия, который проведен в феврале 2024 г.³ В исследовании приняли участие работники – постоянные жи-

³ Опрос проведен коллективом ГКУ РМ «Научный центр социально-экономического мониторинга» в рамках тематического плана НИР.



тели Республики Мордовия, осуществляющие регулярные трудовые поездки в другие регионы. Выборка являлась целевой, метод сбора данных – CAWI-опрос (Computer-Assisted Web Interviewing) на основе интерактивной анкеты «Проблемы вахтовой занятости жителей Мордовии». После проверки качества заполнения анкет объем репрезентативной выборки составил 434 человека.

Среди опрошенных преобладали работники, занятые в Москве и Московской области (79%). Основными сферами деятельности респондентов являлись: строительство (22%), транспорт и связь (20%), охрана и безопасность (20%). Абсолютное большинство участников опроса (88%) имели опыт работы в регионе постоянного проживания.

Социально-демографический анализ показал, что в выборке доминировали мужчины (85%), доля женщин составила 15%. Возрастная структура респондентов характеризовалась преобладанием лиц среднего возраста (30–49 лет – 61%), тогда как представители старших возрастных групп составили 31%, а молодежь (до 30 лет) – 8%. Средний возраст опрошенных – 44 года (мужчины – 44 года, женщины – 45 лет).

Статистическая обработка данных проводилась с применением пакета прикладных программ SPSS v.22.0. Для анализа взаимосвязей между переменными использовался критерий χ^2 (хи-квадрат Пирсона), в частности, для оценки зависимости между наличием текущих льгот и их востребованностью при выборе будущей работы. С целью выявления дифференциации трудовых притязаний среди различных групп вахтовиков был применен метод кластерного анализа (*k*-средних) с учетом таких социально-демографических характеристик, как возраст, уровень образования и семейный статус.

Результаты

В основном респонденты не намерены в ближайшее время менять место работы (72%). Текущая занятость в той или иной степени устраивает абсолютное большинство опрошенных – 82% (40% удовлетворены своей работой, 42% – скорее удовлетворены).

Основу для позитивного отношения вахтовиков формируют не только базовые условия

труда: своевременная (74%) и достойная (71%) заработная плата; удобный график работы (50%); рабочее место, оснащенное всем необходимым (46%), но и дополнительные льготы и компенсации, которые предоставляет работодатель. Чаще упоминаются оплата сверхурочного рабочего времени (29%), предоставления служебного жилья / компенсация оплаты за съем жилья (27%), бесплатное питание, компенсация затрат на питание (24%), добровольное медицинское страхование (18%) и др. (табл. 1).

Структура ответов на вопрос о параметрах работы, которые будут наиболее важны при трудоустройстве в регионе постоянного проживания, практически повторяется – респонденты настроены на похожие условия занятости. В то же время реже указывается предоставление служебного жилья / компенсация оплаты за съем жилья, бесплатное питание, компенсация затрат на питание, подарки для сотрудников на праздники, оплата проезда и гораздо чаще возможности для карьерного роста, забота о детях сотрудников (путевки в лагерь, мероприятия и т. д.), санаторно-курортное лечение.

С целью проверки гипотезы о том, что наличие социальных льгот на текущем месте работы у вахтовых работников влияет на их требования к социальному пакету при потенциальном трудоустройстве, проведено соотношение ответов респондентов на представленные вопросы (17 пар одноименных переменных). Рассматривалась склонность респондента указывать получаемую на текущем месте льготу в качестве важной при возможном выборе работы в пределах региона постоянного проживания.

Для каждой пары переменных («наличие на текущей работе» против «важность для будущей работы») применен критерий χ^2 (хи-квадрат) с расчетом стандартизованных остатков. Направление и сила связи оценены через коэффициент ϕ (фи).

Для 14 из 17 пар переменных выявлена статистически значимая связь ($p < 0,05$), свидетельствующая о том, что текущий социальный пакет воспроизводится в требованиях к льготам при смене работы. Во всех значимых случаях связь прямая: наличие льготы на текущей работе ассоциировано с требованием ее наличия на будущем месте. Таким образом, текущий опыт работы значимо влияет на требования к льготам при смене работы для 82% исследуемых льгот.



Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопросы о наличии льгот на текущем месте работы и их важности при выборе работы в регионе постоянного проживания

Вариант ответа	Есть на текущем месте работы, %	Важно при выборе работы в регионе постоянного проживания, %
Удобный график работы	50	51
Рабочее место, оснащенное всем необходимым	46	34
Оплата сверхурочного рабочего времени	29	31
Предоставление служебного жилья / компенсация оплаты за съем жилья	27	7
Бесплатное питание, компенсация затрат на питание	24	16
Добровольное медицинское страхование	18	16
Подарки для сотрудников на праздники	18	7
Транспортировка до места работы	17	17
Оплата проезда	17	11
Возможности для карьерного роста	15	22
Оплата обучения (курсы повышения квалификации)	10	9
Дополнительные дни отпуска	8	8
Забота о детях сотрудников (путевки в лагеря, мероприятия и т. д.)	6	16
Оплата мобильной связи	6	5
Санаторно-курортное лечение	4	14
Абонементы в спортзал / фитнес-центр	2	4
Корпоративные программы улучшения жилищных условий	1	7
Ничего, только зарплата	н/д	27
Ничего из перечисленного	1	н/д

Примечание. Проценты округлены до целых чисел. н/д – вариант ответа не предлагался в данном вопросе. Данные представляют распределение ответов на два разных вопроса: а) о фактическом наличии льгот/условий на текущем месте работы; б) о важности указанных льгот/условий при выборе работы в Республике Мордовия. Респонденты могли выбирать несколько вариантов ответа в каждом вопросе, поэтому сумма процентов по столбцу может превышать 100%.

Применение критерия χ^2 Пирсона (табл. 2) подтвердило наличие статистически значимой связи между текущим обладанием работниками определенных преференций и формированием требования об их обязательном предоставлении при смене места работы. На основании величины коэффициента корреляции ϕ (фи), измеряющего силу выявленной статистической связи, социальные льготы и условия труда были классифицированы на три группы.

Первая группа – наиболее востребованные условия и льготы (сильная или умеренная связь между переменными, $\phi \geq 0,2$). Наличие этих преференций в текущей занятости трансформируется в обязательное требование к будущему

работодателю. Их отсутствие в новом предложении является для работников значимым барьером, потенциально ведущим к отказу от трудоустройства. В данную категорию входят льготы, обеспечивающие базовые условия труда (оборудованное рабочее место, добровольное медицинское страхование, питание), возможности карьерного роста и обучения, корпоративные жилищные программы, а также подарки сотрудникам (см. табл. 2).

В следующую по значимости группу, которую можно охарактеризовать как условно приоритетные требования (слабая связь, $0,1 \leq \phi < 0,2$), входят льготы, отсутствие которых не станет причиной для отказа от трудоустройства, но их наличие станет фактором принятия



Таблица 2

Результаты анализа связи между наличием социальных льгот / условий труда на текущем месте работы и их важностью при выборе работы в Республике Мордовия

Социальная льгота / условие труда	χ^2	p-value	ϕ
<i>Востребованные</i>			
Рабочее место, оснащенное всем необходимым	37,77	<0,001	0,295
Подарки для сотрудников на праздники	37,08	<0,001	0,292
Возможности для карьерного роста	25,35	<0,001	0,240
Добровольное медицинское страхование	23,14	<0,001	0,230
Оплата обучения (курсы повышения квалификации)	22,95	<0,001	0,230
Корпоративные программы улучшения жилищных условий	21,06	<0,001	0,220
Компенсация питания (бесплатное питание)	18,06	<0,001	0,204
<i>Условно приоритетные</i>			
Оплата сверхурочного времени	12,91	<0,001	0,172
Оплата проезда	11,26	0,001	0,161
Забота о детях сотрудников (путевки в лагеря, мероприятия и т. д.)	10,68	0,001	0,157
Оплата мобильной связи	8,15	0,004	0,137
Дополнительные дни отпуска	7,93	0,005	0,135
Удобный график работы	6,76	0,009	0,124
Транспортировка до места работы	5,05	0,025	0,108
<i>Некритичные</i>			
Абонементы в спортзал / фитнес-центр	0,38	0,540	0,030
Санаторно-курортное лечение	3,02	0,082	0,083
Предоставление служебного жилья / компенсация жилья	3,81	0,051	0,094

Примечание. Приведены результаты проверки статистической значимости связи между фактом наличия конкретной льготы на текущем месте работы и указанием ее важности при выборе работы в Мордовии. Показатели: значение статистики – χ^2 ; коэффициент сопряженности – ϕ , мера силы связи для таблиц 2×2. Значения интерпретируются как: ~0,1 – слабая, ~0,3 – умеренная, ~0,5 – сильная связь.

положительного решения. Преимущественно это компенсационные выплаты и условия (см. табл. 2).

Следующую группу образуют *некритичные* льготы (связь незначима, $p \geq 0,05$), факт наличия данных предпочтений на текущем месте работы не оказывает статистически значимого влияния на требования к будущему работодателю в общей выборке. Они могут иметь значение лишь для ограниченных категорий работников (нишевые льготы) (см. табл. 2).

Выявление адресных предпочтений было осуществлено посредством кластеризации респондентов методом *k*-средних на три группы. В качестве признаков для кластеризации использовались: стандартизированное значение заработной платы, возраст, бинарная переменная гендера (1 – женщина), порядковая переменная уровня образования и порядковая переменная наличия несовершеннолетних детей.

Выделенные кластеры условно обозначены как «Предпенсионеры», «Молодые профессионалы» и «Семьянины».

Кластер «Предпенсионеры» объединяет работников старше 50 лет, преимущественно со средним профессиональным образованием. Данная группа характеризуется относительно невысоким уровнем заработной платы, находящимся ниже среднего значения по выборке. В случае смены работы представители данного кластера проявляют более высокую лояльность к непредоставлению большинства рассматриваемых социальных льгот и условий, за исключением удобного графика работы (табл. 3). Существенным фактором выбора работы в Мордовии для них выступает близость к дому: 60% опрошенных данной группы (против 54% по всей выборке) предпочитают работу только в месте постоянного проживания, тогда



Таблица 3

Распределение значимых социальных льгот и условий труда на будущем месте работы по кластерам респондентов

Социальная льгота / условие труда	Предпенсионеры (n = 148), %	Молодые профессионалы (n = 109), %	Семьянины (n = 177), %
Удобный график работы	43	56	55
Возможности для карьерного роста	10↓	34↑	24
Оплата обучения (курсы повышения квалификации)	5	16↑	10
Оплата сверхурочного рабочего времени	22	35	36
Оплата мобильной связи	3	10↑	3
Оплата проезда	11	17	7↓
Забота о детях сотрудников (путевки в лагеря, мероприятия и т. д.)	10	22↑	16
Корпоративные программы улучшения жилищных условий	3↓	13↑	7

Примечание. ↓ обозначает результаты значимо ниже ожидаемого (стандартизованный остаток $\leq -1,96$), ↑ – значимо выше ожидаемого (стандартизованный остаток $\geq 1,96$).

как незначимость времени на дорогу отметили лишь 8% (против 12%). Представители этого кластера чаще других заняты в сфере охраны (35% против 23% по выборке, стандартизованный остаток = +3,0) и реже являются квалифицированными работниками строительства (22% против 31%, остаток = -2,1), занимают низовые должности (60% против 59%), руководящие позиции встречаются реже (6% против 9%).

Кластер «Молодые профессионалы» включает сравнительно молодых специалистов (в среднем 32 года), имеющих высшее образование. Данная группа отличается наиболее высоким уровнем заработной платы. Отсутствие несовершеннолетних детей, характерное для всех представителей кластера, потенциально способствует их ориентированности на профессиональную мобильность. Они чаще демонстрируют готовность к смене работы в ближайшее время по сравнению с другими группами, одновременно предъявляя максимально высокие требования к потенциальному месту работы, включая предоставление таких «нишевых» благ, как, например, оплата мобильной связи (см. табл. 3). Примечательна повышенная представленность среди них квалифицированных работников сфер строительства (41% против 31% по всей выборке, остаток = +1,9) и транспорта/связи (31% против

20%, остаток = +2,6) при существенно сниженной доле занятых в охране (8% против 23%, остаток = -3,1). Доля специалистов/служащих выше средней (29% против 22%), в то же время более половины, как и в других кластерах, составляют рабочие (53%).

Третий кластер «Семьянины» является самым многочисленным и включает работников среднего возраста (43 года) со средним профессиональным образованием. В отличие от других групп, представители этого кластера имеют несовершеннолетних детей. Уровень заработной платы, распределение по отраслям и профессиям в целом близко к средним по выборке показателям. Наблюдается незначительное превышение доли занятых в пищевой промышленности (4% против 2%, остаток = +1,4) и торговле/продажах/обслуживании (5% против 3%, остаток = +0,8). Существенных отклонений в распределении по должностям также не выявлено: основную долю составляют рабочие (59% против 59%). Для данной категории характерна относительно более высокая востребованность оплаты сверхурочного времени (см. табл. 3).

Наиболее высокие притязания относительно корпоративных предпочтений демонстрируют респонденты, которые отнесены к категории «Молодые профессионалы», характеризующейся востребованностью на рынке труда и склонностью к мобильности.



Заключение

Проведенное исследование позволяет утверждать, что социальный пакет, предоставляемый вахтовикам, не только является фактором удовлетворенности работой и организационной лояльности, но и формирует притязания относительно базовых параметров места работы. В этом проявляется эффект привыкания, когда работники, длительное время получающие дополнительные льготы и компенсации, начинают воспринимать их как неотъемлемую часть трудовых условий. Требование сохранения уже имеющихся льгот при смене работы транслируется и в отношении возможного трудоустройства в регионе постоянного места жительства, который отличается по уровню развития рынка труда.

Интенсивность эффекта привыкания варьируется в зависимости от типа корпоративных льгот и условий. Наибольшую значимость для вахтовиков приобретают: оснащенное рабочее место, подарки сотрудникам, оплата обучения и добровольное медицинское страхование.

Кластерный анализ подтвердил существенную дифференциацию в притязаниях, обусловленную возрастом, семейным статусом и профессиональной позицией. Молодые специалисты, обладающие высокой мобильностью и образовательным капиталом, демонстрируют максимальные требования, включая элементы, которые в других группах игнорируются. Работники предпенсионного возраста, напротив, снижают запросы, ограничиваясь минимальными гарантиями, такими как удобный график. Это свидетельствует о динамической природе организационной приверженности, эволюционирующей вместе с жизненными стратегиями работников.

Теоретически полученные результаты согласуются с многофакторными моделями организационной приверженности, где материальная и нематериальная удовлетворенность формируют основу лояльности. Практический вывод заключается в неоднородности этой основы: часть льгот становится обязательным условием трудовых отношений, тогда как другие воспринимаются как факультативные. Это создает для работодателей необходимость разработки гибких подходов к формированию социальных пакетов, учитывающих не только отраслевые стандарты, но и специфику различных категорий персонала. Подобная гибкость

критически важна для создания конкурентных соцпакетов при привлечении бывших вахтовиков, а также прогнозирования ожиданий сотрудников при смене формата занятости.

Ограничения настоящего исследования, связанные с региональной спецификой выборки и методологическими рамками, оставляют пространство для дальнейшего изучения динамики трудовых притязаний. В частности, представляет интерес вопрос о том, как изменятся требования вахтовиков при длительном стаже работы в одной компании и какие компенсаторные механизмы включаются, если привычные льготы недоступны на новом месте. Кроме того, перспективным направлением представляется анализ роли неформальных контрактов между работниками и работодателем в формировании приверженности, поскольку представленные данные отражают преимущественно формализованные аспекты трудовых отношений.

Список литературы

1. *Анисимов Р. И.* Динамика занятости в России (2018 – середина 2023 г.) // Социологические исследования. 2024. № 1. С. 73–84. <https://doi.org/10.31857/S0132162524010078>, EDN: FQITDE
2. *Протасова Т. Н.* Социальная политика организаций как основа взаимодействия бизнеса, государства и общества // Общество: социология, психология, педагогика. 2025. № 1. С. 15–20. <https://doi.org/10.24158/spp.2025.1.1>
3. *Вукович Н. А.* Корпоративные программы благополучия сотрудников: современные подходы и перспективы развития // Векторы благополучия: экономика и социум. 2024. Т. 52, № 2. С. 37–45. <https://doi.org/10.18799/26584956/2024/2/1771>
4. *Леонидова Г. В.* Социально-трудовая сфера РФ: тенденции и риски формирования качества трудовой жизни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. Т. 15, № 6. С. 182–198. <https://doi.org/10.15838/esc.2022.6.84.11>, EDN: VLOJZW
5. *Багирова А. П., Нешатаев А. В.* Российский работодатель как потенциальный субъект влияния на демографическую ситуацию в регионе // AlterEconomics, 2024. Т. 21, № 2. С. 268–285. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6>
6. *Колесниченко Е. А., Радюкова Я. Ю., Пахомов Н. Н.* Совершенствование системы льгот и компенсаций в системе реализации социальной политики организации // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 10 (64), ч. 2. С. 99–102. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2017.64.001>



7. Князев В. Н., Ле Тхи Минь Лоан, Фам Минь Шон. Влияние поддержки со стороны организации и трансформационного лидерства на аффективную приверженность работников промышленных предприятий Вьетнама // Вестник университета. 2017. № 11. С. 193–199.
8. Липатов С. А., Линчук Х. И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) // Организационная психология. 2015. Т. 5, № 4. С. 6–28.
9. Rousseau D. M. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, CA : SAGE Publications Ltd., 1995. 242 p. <https://doi.org/10.4135/9781452231594>
10. Фёдорова А. Э., Дворжакова З., Кацане И., Хан Х., Меньшикова М. С. Исследование факторов нарушения психологического контракта между работником и работодателем: межстрановой анализ // Управленец. 2019. Т. 10, № 1. С. 52–61. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2019-10-1-5>, EDN: PPKFGX
11. Терелецкова Е. В., Якштайте В. Л. Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 3 (171). С. 162–166. <https://doi.org/10.34773/EU.2023.3.29>
12. Хотеева Е. А., Симакова А. В., Степунь И. С. Перспективы развития потенциала Российской Арктики: мотивационные драйверы трудовых мигрантов (на примере вахтовой занятости) // Социологическая наука и социальная практика. 2024. Т. 12, № 4. С. 156–178. <https://doi.org/10.19181/snsr.2024.12.4.9>, EDN: GXZKVR
13. Козырева П. М., Смирнов А. И. Социальные гарантии и льготы по месту работы: нестабильность и неутешительная динамика // Журнал исследований социальной политики. 2021. № 19 (2). С. 389–404. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2021-19-3-389-404>

Поступила в редакцию 29.08.2025, одобрена после рецензирования 03.10.2025, принята к публикации 10.12.2025

The article was submitted 29.08.2025, approved after reviewing 03.10.2025, accepted for publication 10.12.2025