

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2021.5.32.2

УДК 331.445 | ББК 65.04

© Леонидова Г.В.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА COVID-19



ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: [0000-0003-0361-2099](https://orcid.org/0000-0003-0361-2099); ResearcherID: [I-7139-2016](https://orcid.org/I-7139-2016)

На рынках труда стран мира в целом и российском в частности отмечаются существенные количественные и качественные изменения: рост требований к цифровым компетенциям, исчезновение ранее востребованных профессий, развитие нестандартной занятости и т. д. Серьезное влияние на характер социально-трудовых процессов оказала пандемия вируса COVID-19, охватившая в 2020 году все страны мира: выросли показатели безработицы, снизились доходы населения и т. п. Целью исследования является анализ качественных характеристик трудового потенциала и качества занятости работников в условиях пандемии коронавируса. Информационной базой для анализа послужили результаты проведенных ФГБУН ВолНЦ РАН в Вологодской области социологических опросов: качества трудового потенциала (2020 год) и качества занятости (2021 год). Исследования показали, что интегральная оценка качества трудовых ресурсов (индекс социально-профессиональной дееспособности, рассчитываемый ФГБУН ВолНЦ РАН с 1997 года) продолжила понижаться. Аналогичную реакцию этот индикатор демонстрировал и в предыдущие периоды нестабильного социально-экономического развития (1990-е гг., начало 2000-х гг., 2008 и 2014 гг.). Следовательно, работники испытывали ряд нестандартных для текущей ситуации проблем. В частности, согласно опросу, 7% работающего населения области было отправлено весной 2020 года в неоплачиваемый отпуск, а 4% – попали под сокращение. У трети (36%) работающего населения региона возникли опасения по поводу потери работы. Не встретил большого оптимизма среди населения и опыт удаленного режима занятости: 44% скорее или совсем не понравилось так работать. Это в 1,5 раза больше положительных оценок (27%). Таким образом, исследования показывают, что наибольшего внимания со стороны государства и работодателей требуют состояние здоровья работающего населения и условия труда, особенно в части его оплаты, качества рабочих мест.

Трудовой потенциал, занятость, удаленная работа, сокращение кадров, безработица, регион, цифровизация, рабочее место.

Актуальность исследования

Решение задач, связанных с повышением производительности труда и ускорением темпов экономического роста, обозначенных в национальных проектах¹ 2019 года, зависит от качества и эффективности реализации трудового потенциала населения, качества рабочих мест и самой социально-трудовой среды. В современных условиях существенных трансформаций (увеличение среднего возраста работников, рост требований к цифровым компетенциям, исчезновение ранее востребованных профессий, рост нестандартной занятости и т. д.) проблема обеспечения качественной занятости становится еще более актуальной и сложной задачей. Руководством страны предпринимаются меры по модернизации рабочих мест, повышению заработных плат работников социальной сферы (науки, образования, здравоохранения), повышению производительности труда (проекты «Бережливое производство», создание на базе предприятий – участников нацпроекта точек кипения Hi-Tech и корпоративных центров опережающей подготовки) и т. д. Однако обзор реализующихся мер свидетельствует о том, что до полного или достаточного решения проблем качественной занятости еще далеко.

Кроме того, 2020 год принес с собой много рискогенных факторов для работающего населения. Пандемия нового коронавируса COVID-19 привела к серьезным трансформациям современного рынка труда. Во многих странах мира, в том числе РФ, проявились нестабильные тенденции на рынке труда: рост безработицы, снижение занятости населения, массовые сокращения работников, активизация онлайн-занятости (перевод работников на дистанционный/удаленный формат занятости), усиление цифровых тенденций. Соответственно, эти факторы не могли не сказаться на качественных характеристиках работающего населения.

Следовательно, требуется изучение современных тенденций как в отношении качества занятости, которая претерпела за последний год существенные трансформации, так и качества рабочей силы. Этому и посвящена наша статья.

Применительно к предмету исследования необходимо определить, что такое качество в обоих случаях – качество занятости и качество трудового потенциала. Пользуясь наиболее популярной философской трактовкой понятия, представляем, что «качество» – это совокупность характерных свойств для определенного объекта, отличающее его от всех других или, с другой стороны, степень достоинства, ценности, пригодности и т. п., соответствия некоему стандарту или идеалу.

Рассмотрение качественных параметров занятости и трудового потенциала обусловлено их тесной взаимосвязью. Занятость характеризует процесс реализации качественных характеристик индивида (групп, общества в целом) в трудовой деятельности; выступает инструментом повышения качества трудовых ресурсов, способствует его эволюционному развитию.

Качество занятости

и подходы к его оценке

Показатель занятости населения является важнейшей макроэкономической характеристикой общества, прежде всего его социального состояния. Однако для современного периода общественного развития важна не просто занятость, а качественная занятость. Определение качества занятости можно встретить во многих трудах российских ученых. Исследователи рассматривают его как «состояние трудовой деятельности индивида как носителя трудового потенциала, которое позволяет ему в полной мере реализовывать совокупность своих потребностей по мере их возникновения через

¹ О национальных целях развития России до 2030 года: Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения 01.03.2021).

трудоустройством, создавая при этом положительный эффект в социально-экономической и политической сферах общества» [1]. Качество занятости, по определению О.В. Вередюк, это «многоаспектная, продолжающаяся формироваться концепция сложных связей работника и работы» [2].

Созвучными «качеству занятости» категориями по своей сущности являются «эффективная, продуктивная занятость» и «достойный труд». Основными критериями эффективной занятости при этом выступают: 1) достойная оплата; 2) достойные условия труда; 3) достаточный для качественной жизни работника и его семьи (по всем фазам их жизненного и трудового цикла) источник дохода; 4) важная форма реализации творческих возможностей человека; 5) способ социализации, самовыражения человека; 6) сфера признания и коммуникации; то есть человеческого развития в полном смысле слова [3].

Достойный труд представляется как высокоэффективный труд в хороших производственных и безопасных условиях со свободной и передовой его организацией, «оставляющий каждому работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой при справедливом распределении плодов прогресса, труд, при котором права трудящихся защищены и при котором они активно участвуют в деятельности организации и могут внести наибольший вклад в общее благополучие» [3].

Отличие вышеназванных категорий заключается в том, что «характеристика эффективности занятости относится к описанию институциональной среды», технологического состояния и структуры экономики, соотношения рынков труда и образования, уровня экономической активности населения, а «характеристика достойности в большей степени призвана отражать те качества занятости и рабочего места, которые обеспечивают удовлетворенность условиями труда (в том числе оплатой труда), трудовым процессом, социально-трудовыми отношениями, возможностями для профессиональной

и личностной самореализации» [4]. С нашей точки зрения, данное отличие можно дополнить тем, что эффективность занятости имеет значение результативности труда, соотношения затрат к результатам, а достойность труда больше соотносится с понятием качества трудовой жизни, то есть с условиями, в которых осуществляются трудовые функции, и восприятием их.

Исходя из представленного анализа, делаем вывод о том, что высокое качество занятости означает удовлетворенность работника условиями труда и рабочего места, а со стороны работодателей – результатами труда. Государство при этом получает положительные эффекты: социальный – в виде низкого уровня безработицы, бедности, преступности и т. д., экономический – в виде «эффективной реализации трудового потенциала населения, которая способствует в повышении производительности труда и ускорении темпов экономического роста» [5].

У многих зарубежных авторов подход к определению качества занятости созвучен с подходом отечественных специалистов. Они также анализируют качественные параметры занятости в терминах «качество занятости», «качество труда» и «качество трудовой жизни», отмечая имеющиеся нюансы. Каждое из этих понятий характеризуется как количественными, так и качественными, в большинстве своем субъективными, аспектами занятости, например автономией в работе, управлением стрессом и рабочей средой [6]. При этом исследователи говорят о качестве труда, трудовой жизни и рынков труда как составляющих качества занятости [7].

Качество занятости оценивается с помощью ряда общих характеристик социально-экономического развития территории: уровень безработицы, структура экономически активного и неактивного населения по критериям образования, пола, возраста; производительность труда; мобильность, демографическая ситуация, распределение занятого населения по статусу на основной работе, по сферам деятельности и т. д. [8]. Так или иначе анализируемая категория

описывается через призму состояния таких ключевых элементов, как рынок труда, уровень занятости, уровень технологического развития и уровень жизни².

Российские ученые предлагают следующие комплексы показателей для оценки качества занятости:

- заработная плата, уровень безработицы и фонд оплаты труда на одного жителя муниципального образования [9];

- обеспечение законодательно закрепленных прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений; совершенствование условий труда; соответствие занятости полученной профессии и уровню образования; формирование достойного уровня оплаты труда [10];

- удовлетворенность работой; доход от занятости; вид трудового договора; стабильность занятости; доля теневой заработной платы [11; 12];

- трудоустройство в соответствии с уровнем и профилем образования, формальная/неформальная, полная/неполная занятость [13].

В зарубежных источниках можно отметить следующие подходы к составу характеристик качества занятости:

- «job quality» (качество работы, качество рабочего места) – атрибуты самой работы независимо от характеристик работников. Имеются в виду безопасность труда, доход, баланс между работой и личной жизнью, стабильность занятости и социальные гарантии, возможность диалога между работодателями и работниками, повышения профессионализма, трудовая мотивация (Европейская экономическая комиссия ООН);

- «employment quality» (качество занятости) – более широкое понятие, связанное с особенностями трудовых отношений. Это прежде всего экономический и социальный контекст достойного труда, возможности трудоустройства, адекватный заработок, стабильность и безопасность труда, социальная защита, социальный диалог на рабочем

месте (Организация экономического сотрудничества и развития);

- «work quality» (качество работы; «decent work» – достойная работа) – способы и условия, при которых трудовая деятельность работников влияет на их благополучие [14; 15]. Индикаторами здесь являются участие в распределении прибыли, безопасность на рынке труда, качество рабочей среды (стрессы, напряженность рабочего графика, факторы риска физического здоровья, возможность обучения, качественные методы управления (Международная организация труда) [16].

Из приведенных описаний видно, что определения в зарубежных исследованиях имеют больше схожести, чем явных отличий. Соответственно, они могут трактоваться одинаково несмотря на свою специфику.

Качество трудового потенциала и его индикаторы

Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала, его ядро [17]. От формирования, распределения и использования трудового потенциала зависит не только эффективное воспроизводство человеческого потенциала страны, но и возможности ускорения темпов развития экономики. Кроме того, в условиях затянувшегося демографического кризиса стратегически важным становится поиск резервов и потенциальных возможностей для устойчивого экономического роста в ситуации дефицита трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал – это совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

Рассмотрение трудового потенциала как обобщающей характеристики трудовых ресурсов можно встретить в трудах Е.Н. Сагиндикова [18], И.С. Масловой [19]. В работах Ю.Е. Волкова³, С.И. Пирожкова [20]

² Крутова О.С. Типология качества занятости в условиях формирования института рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. Петрозаводск, 2006. 16 с.

³ Волков Ю.Е. Социология труда: уч. пособие. М.: АТИСО, 2009. 536 с.

Н.А. Волгина [21] понятие трудового потенциала увязывается с трудовыми ресурсами, отмечается, что трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество [22]. В.Г. Костаков и А.А. Попов также описывают трудовой потенциал страны и ее регионов как соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной сторон [23]. Реальное значение трудового потенциала определяется, по мнению ученых, численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т. д.).

В то же время при расширенном толковании категории трудовой потенциал выступает составной частью человеческого потенциала и характеризуется физическими и психологическими способностями трудиться, уровнем социальной зрелости и сознательности, уровнем знаний, умений и навыков и др. [3; 23]. То есть трудовой потенциал представляет собой источники рабочей силы, ее ресурсы (количественный аспект), привлечение которых означает использование тех свойств (качественный аспект) в труде, которые ранее не применялись.

Какими же качественными свойствами характеризуется трудовой потенциал? Анализ исследований показывает, что он включает разные компоненты. Так, очевидна значимая роль физиологической (психофизиологической) компоненты трудового потенциала работника, то есть состояние его работоспособности, выносливости, как физической, так и моральной. Важен его образовательный уровень с точки зрения профессиональных характеристик, полученных в процессе обучения, а также квалификационная составляющая, включающая объем специальных знаний и трудовых навыков, интеллект, творческие способности. Социальная составляющая трудового потенциала определяется исследователями посредством таких характеристик, как мотивация, уровень гражданской и социальной зрелости, степень усвоения норм отношения

к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека.

Качество трудового потенциала рассчитывается исследователями на основе статистических и социологических данных либо с помощью интегральных оценок, включающих те и другие индикаторы.

К статистическим показателям традиционно относят данные о социально-демографической составляющей трудового потенциала (возраст, пол, продолжительность трудовой жизни, уровень профессиональной подготовки населения, уровень трудовой активности). Достаточно часто используются показатели, характеризующие уровень развития региональной экономики (фондовооруженность труда работников, среднедушевой валовой региональный продукт, среднемесячная зарплата работников в регионе) [24].

Основными качественными характеристиками, измеряемыми с помощью социологических опросов, являются здоровье, образованность, творчество, социальная активность, коммуникабельность, нравственность [25]. Часть из выделенных характеристик может отражаться в определенном наборе показателей официальной статистики. Обобщая существующие подходы к составу индикаторов качества трудового потенциала, отметим, что исследователи подчеркивают важность и статистической, и социологической оценки.

Данное исследование опирается на итоги мониторинга качества трудового потенциала населения, основанного на оригинальном подходе к составу индикаторов [26]. Согласно подходу интегральным показателем качества трудового потенциала является социально-профессиональная дееспособность, имеющая сложную иерархическую структуру и вбирающая в себя восемь качественных компонентов первого уровня: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении (рис. 1).

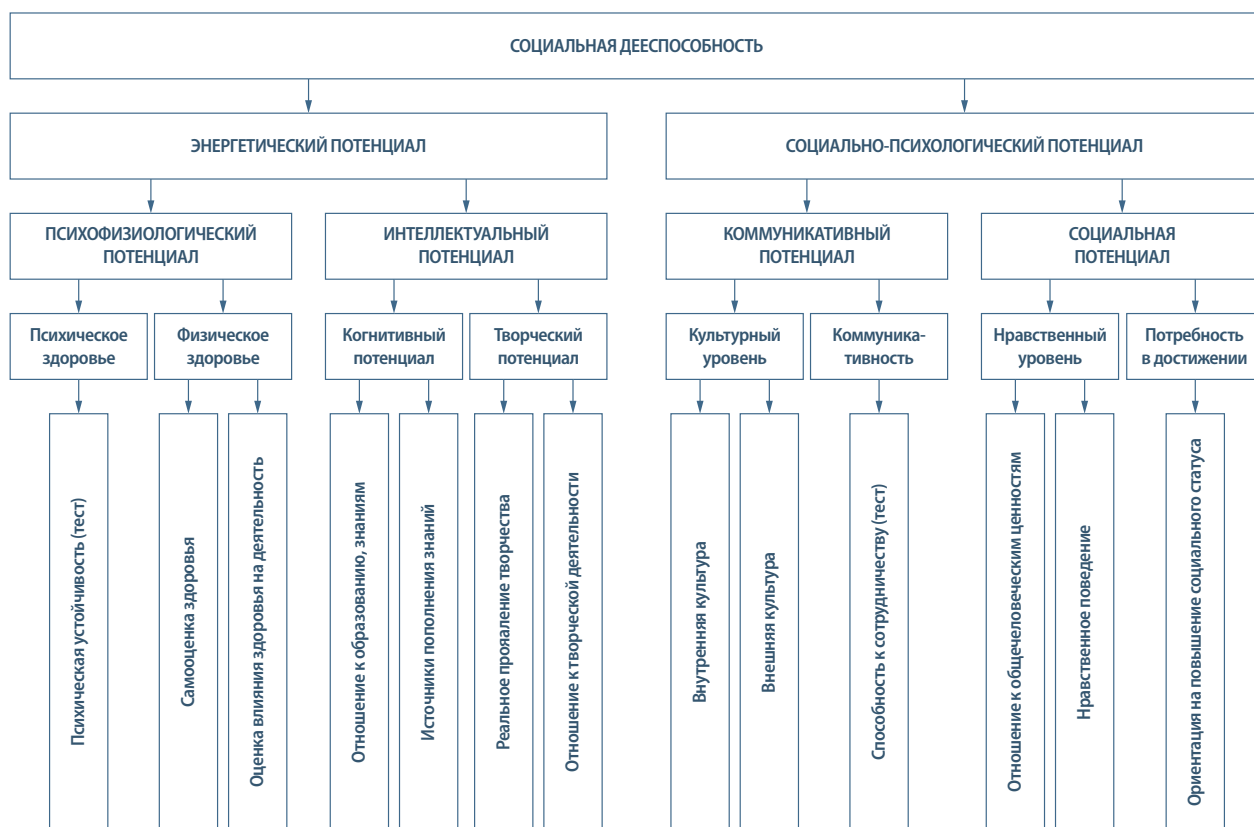


Рис. 1. Схема качественной оценки трудового потенциала

Если принять во внимание многообразие исследовательских вопросов, то методический инструментарий оценки качества трудового потенциала представляется уникальным. Он позволяет оценить работника с разных точек зрения, выявить любые изменения в трудовой деятельности, трудовой жизни и поведении с учетом новых вызовов рынка труда (институциональных, экономических, социальных и т. п.).

Информационная база и методы анализа

В качестве информационной базы использованы материалы государственной статистики Российской Федерации и территориального органа (Вологдастат), а также результаты мониторинговых социологических исследований, проведенных ФГБУН «Вологодский научный центр РАН» в Вологодской области. В частности, таким исследованием является мониторинг качества трудового потенциала, который проводится по оригинальной методике с 1997 года. В ос-

нову методики измерения положена концепция качественных характеристик населения.

Опросы проходят в городах Вологда, Череповец и 8 районах области: Бабаевский, Великоустюгский, Вожегодский, Грязовецкий, Кирилловский, Никольский, Тарногский, Шекснинский. Отбор респондентов ведется по заданным квотам по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек. Величина ошибки выборки не превышает 3% при доверительном интервале 4–5%.

В исследовании применены общенаучные методы: анализ, сравнение, обобщение, абстрагирование. В ходе обработки и анализа накопленных данных использовались статистические и социологические методы с применением табличных и графических приемов визуализации результатов.

Результаты и обсуждение

Пандемия, вызванная новой коронавирусной инфекцией COVID-19, существенно отразилась на сфере труда практически всех

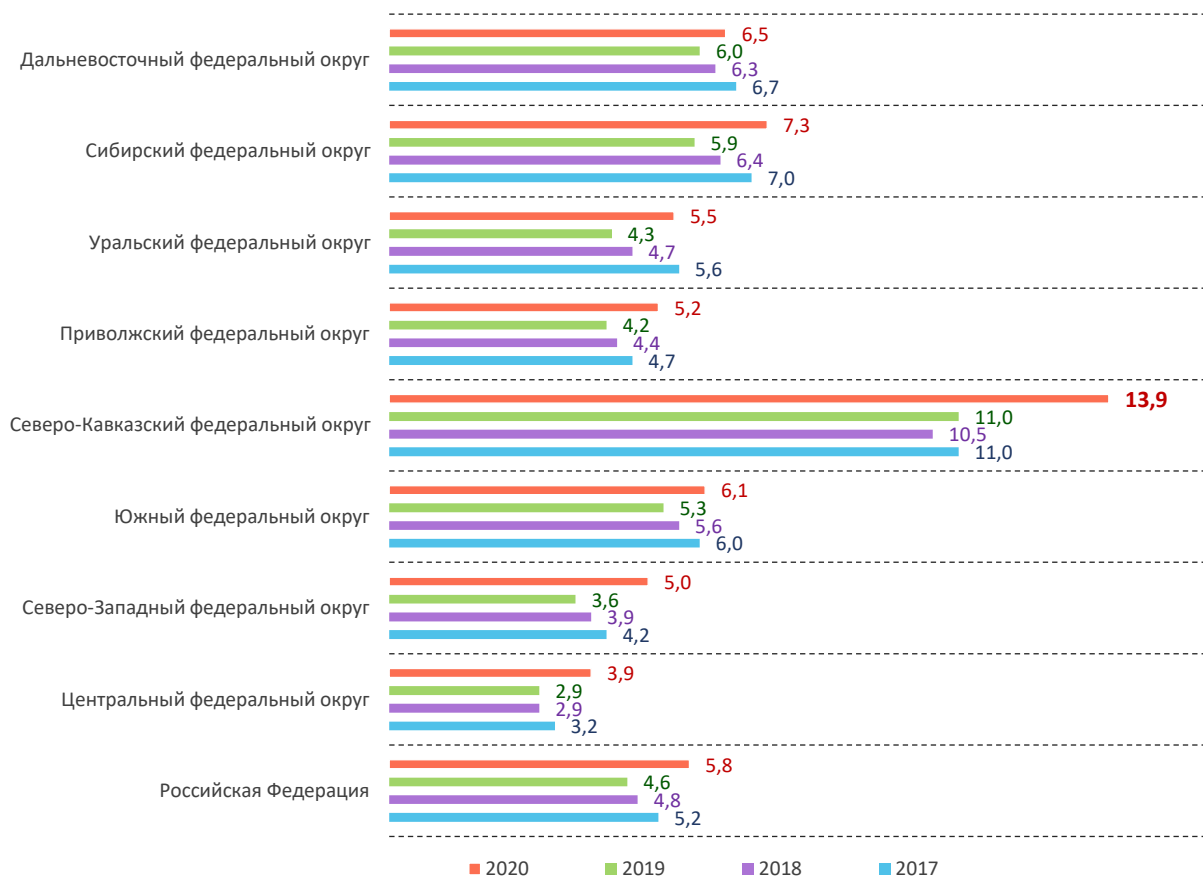


Рис. 2. Уровень безработицы населения в возрасте 15–72 лет в разрезе федеральных округов Российской Федерации (по методологии МОТ), %

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики.
URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 01.06.2021).

стран⁴. Несмотря на то, что многие секторы и отрасли экономики успешно адаптировались к сложившейся ситуации, перейдя на работу в онлайн-режиме [27], значительное число работников оказалось в рискованных ситуациях: сокращения и потери рабочего места [28; 29], уменьшения дохода, удаленной работы [30], неоплачиваемого отпуска и т. д.

Практически все сектора экономики всех стран мира так или иначе испытали на себе влияние ограничений, связанных с противодействием коронавирусной инфекции. Так, в 2020 году объем мирового ВВП сократился на 4,3% по сравнению с 2019 годом. В Российской Федерации, по оценке Росстата, снижение объема ВВП составило 3% по сравнению с 2019 года.

По мнению исследователей, рынок труда выступает своеобразной «лакмусовой бумажкой», индикатором, отражающим «все позитивные и негативные явления, свойственные экономическому развитию отдельного предприятия, региона, страны или мира»⁵. Статистическим измерителем благополучия в трудовой сфере является уровень безработицы. По данным Росстата, его значение в 2020 году возросло с 4,6 до 5,8% (рис. 2). Наибольший подъем отмечался в июле – сентябре 2020 года – 6,4%.

В разрезе федеральных округов наибольшее значение уровня безработицы отмечено в Северо-Кавказском ФО – республиках Чечне (18,5%) и Ингушетии (30%). Более спокойной была обстановка в сфере занятости в Центральном – 3,9% (Москва – 2,6%,

⁴ Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Вып. 7: Обновленные оценки и анализ. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm> (дата обращения 21.11.2021).

⁵ Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеенко В.Б. Рынок труда в России: учебн. пособие. М.: РУДН, 2011. 222 с.

Московская область – 3,6%) и Северо-Западном – 5% (Санкт-Петербург – 2,9%, Ленинградская область – 5,3%) федеральных округах. В Вологодской области показатель общей безработицы в 2020 году оказался выше, чем по округу в целом (6,1% против 5), но не самым высоким среди регионов округа (на 8 месте из 10 регионов).

Качество трудового потенциала

Данная ситуация отразилась и на качестве трудовых ресурсов. Измерения показывают, что интегральная оценка качественного состояния трудового потенциала (индекс социальной дееспособности) после недолгого плато (2017, 2018 гг.) в 2020 году еще немного снизилась (рис. 3). В ее снижении, конечно, нельзя винить только сложившуюся ситуацию в стране и мире в целом. Однако отметим, что социологические оценки не лишены эмоциональной окраски. И если учесть, что в общественном сознании на момент опроса уже присутствовало некоторое напряжение, связанное с тем, что 7% работающего населения области было отправлено весной 2020 года в неоплачиваемый отпуск, а 4% попали под сокращение и до сих пор не могут найти работу (опрос проведен в сентябре – октябре 2020 года), то тренд интегрального индекса вполне обоснован.

Ухудшение интегральной оценки качества трудового потенциала связано, прежде всего, со снижением позитивных оценок населением собственного здоровья. Доля

удовлетворительных оценок увеличилась с 2018 года на 5 п. п. (с 42 до 47%), хороших – снизилась на 7 п. п. (с 42 до 35%). Десятая часть опрошенных (9%) отметили, что у них ухудшилось состояние здоровья (стало сложнее справляться с работой).

Эту же тенденцию можно проследить и в ответах на вопрос о тяжести и частоте болезненных состояний респондентов. Как видно из табл. 1, в 2020 году возросла доля людей, отмечающих у себя наличие очень частых легких недомоганий (на 11 п. п.), а удельный вес тех, кто ранее с этими явлениями сталкивался редко, наоборот, уменьшился. Такая же динамика наблюдается и в ответах о более тяжелых состояниях.

Анализ данных мониторингового исследования качества трудового потенциала показал, что тренд оценок собственного здоровья за двадцатилетний период существенно менялся (рис. 4). Вплоть до 2004 года в ответах трудоспособного населения региона преобладали удовлетворительные оценки, общий объем которых превышал 50%. Заметную долю в структуре ответов на вопрос об оценке здоровья вологжан в этот период составляли негативные характеристики: «плохим и очень плохим» называли свое состояние от 7 до 11% опрошенных.

С 2005 года оценочные суждения жителей Вологодской области приобретают позитивный окрас. Преобладающим ответом становится оценка здоровья как «хорошего

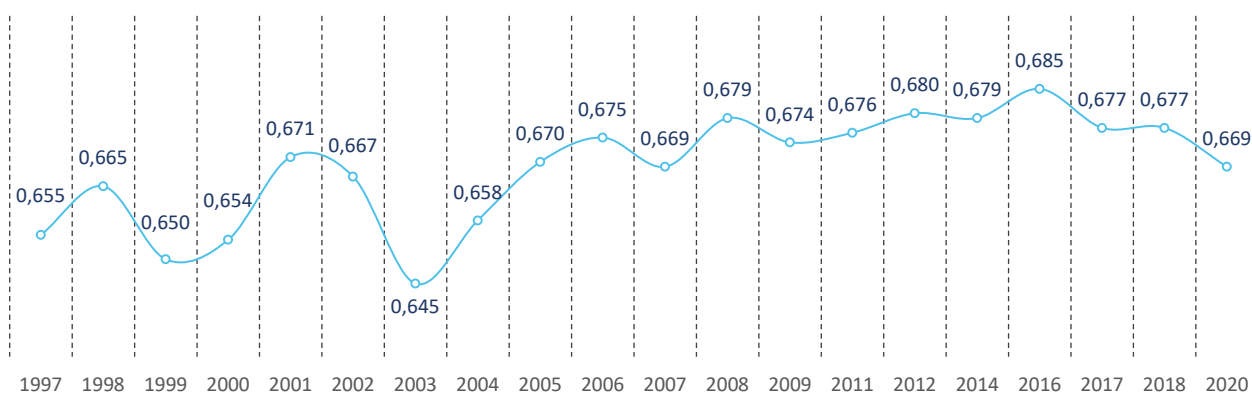


Рис. 3. Динамика качества трудового потенциала населения Вологодской области (индекс социальной дееспособности), ед.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос «Как часто и как тяжело Вы болеете?», % от числа опрошенных

Тяжесть болезни	Очень часто, в связи с погодой и т. д.		Довольно часто (несколько раз в год)		Раз в год и реже		Никогда	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Недомогания (головные боли, общая слабость, обострение хронических болезней, травм, ран и т. д.), быстро проходящие под воздействием массажа, лекарств или сами по себе, не снижающие в целом трудоспособности	13,6	25,2	35,0	36,8	36,6	28,1	14,8	9,8
Недомогания, снижающие возможность нормально работать, однако не требующие больничного листа	7,6	11,1	26,4	32,8	40,4	37,3	25,7	18,8
Болезни, приводящие к потере способности работать на производстве, учиться и т. д., но не лишаящие возможности заниматься самообслуживанием, делать домашние дела, готовить пищу и т. д.	2,7	3,1	12,1	15,5	36,7	39,0	48,5	42,3
Болезни, приковывающие к домашней постели, приводящие к полной потере дееспособности, требуется обслуживание со стороны близких или других людей – сиделок и т. д., лечиться в санатории	1,3	2,0	4,4	5,7	15,7	14,5	78,7	77,8

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018, 2020 гг.

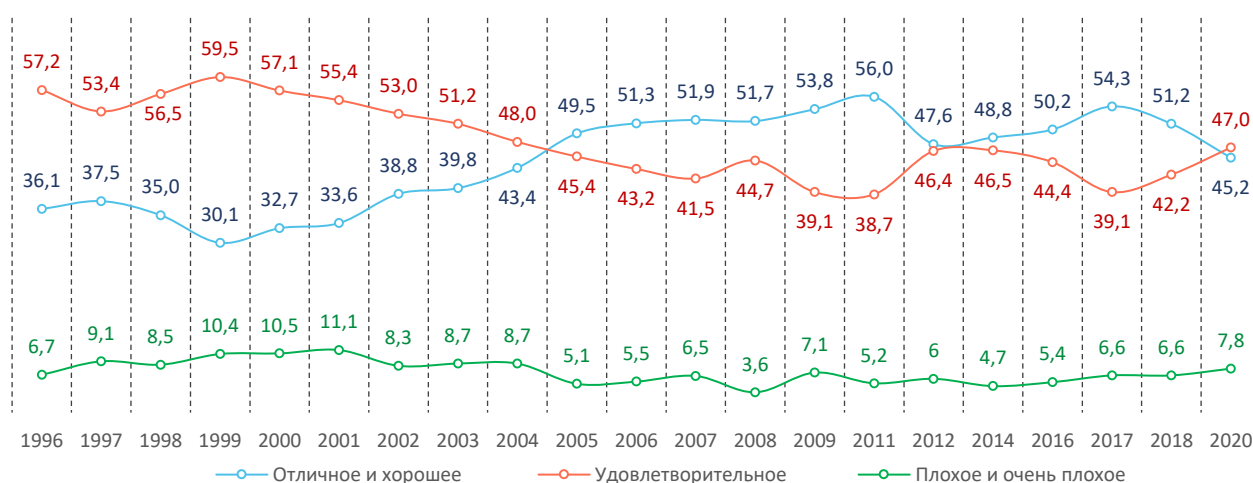


Рис. 4. Динамика самооценок здоровья у населения Вологодской области, % от числа опрошенных

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.

и отличного» – от 50 до 56% в разные годы. Доля «удовлетворительных» и «плохих» оценок существенно снизилась. Вместе с тем, нельзя не отметить наблюдающееся с 2018 года снижение доли отличных и хороших оценок, а в 2020 году сокращение до значительной почти 15-летней давности. Необходимо сказать, что болеющие работники с потерей

трудоспособности чаще говорят о том, что проблемы со здоровьем мешают им реализовать свой потенциал (15%), в то время как условно здоровые отмечают эту проблему в три раза реже (5%).

Ситуация с пандемией COVID-19 в 2020 году послужила «высокой психической травматизации населения» [31]. Об этом сви-

Таблица 2. Оценка и удовлетворенность условиями труда на рабочем месте*, %

Вариант ответа	Год						
	2008	2009	2011	2016	2017	2018	2020
Санитарно-гигиеническая обстановка (микроклимат, чистота воздуха, освещение и т. п.)	48,3	45,6	51,1	51,7	58,5	48,5	53,2
Психологическая обстановка	48,9	49,5	46,1	48,6	57,0	57,9	х**
Техническая оснащенность	49,9	49,3	47,5	48,7	57,5	53,0	52,3
Безопасность	49,0	48,0	45,1	49,5	58,2	х	х

* Вопрос задавался в годы, представленные в таблице.
В 2008–2017 гг. вопрос имел следующую трактовку: «Оцените условия, в которых Вы работаете» с вариантами ответа на каждую позицию: «очень плохая; плохая; удовлетворительная; хорошая; очень хорошая». С 2018 года трактовка вопроса изменилась: «Отметьте, пожалуйста, удовлетворены ли Вы лично следующими сторонами трудовой и повседневной жизни» с вариантами ответов на каждую позицию: «удовлетворен(а); скорее удовлетворен(а); не могу сказать; удовлетворен(а) или нет; скорее не удовлетворен(а); не удовлетворен(а)».

** Вопрос предполагал оценку удовлетворенности санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда.
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.

детельствуют данные зарубежных онлайн кросс-секционных исследований в Ирландии (n = 1041), Великобритании (n = 2025) и Германии (n = 15704). Они показали, что около 18% населения «страдают посттравматическим стрессовым расстройством в связи с COVID-19, 65% имеют симптомы психологического дистресса [32–35].

Качество занятости

Как уже было сказано выше, качество занятости определяется, в первую очередь, условиями труда и, соответственно, удовлетворенностью ими.

В целом условия труда население Вологодской области оценивает позитивно – доля удовлетворенных и вполне удовлетворенных работников составила около двух третей респондентов (59,2%). Среди основных характеристик рабочего пространства население чуть больше довольны санитарным микроклиматом, техническими условиями и безопасностью (табл. 2).

Согласно данным обследований Росстата, в 2018 году, по уровню удовлетворенности условиями труда Вологодская область занимала 69 место среди регионов по позиции «вполне удовлетворен» – 66%⁶.

Одним из показателей качественной занятости, возможно, самым основным, яв-

ляется оплата труда. Для 96,6% населения работа – прежде всего способ прокормить семью, то есть источник средств к существованию. Но, как справедливо отмечают исследователи, сказанное не означает, что именно в этом и состоит смысл и ценность труда [36]. По мнению ученых, это просто наиболее «точное описание жизненной ситуации респондентов» [36]. Основным источником доходов работающего населения выступает заработная плата по основному месту работы, в связи с чем ресурсные возможности семей ограничены и зачастую имеют дефицитный характер. Более того, ежегодный прирост численной заработной платы нивелируется ростом индекса потребительских цен [37].

Треть опрошенных респондентов Вологодской области (30,3%) отметили, что их доход в период пандемии уменьшился. Доля тех, у кого «денег хватает только на приобретение продуктов питания», немного выросла по сравнению с 2018 годом (с 29,7 до 34%). Почти трети жителей (29%) пришлось экономить и отказываться от запланированных покупок; четверть жителей отказалась от планов на отпуск (25%) и привычного досуга (24%), у каждого пятого (22%) сократился доход. Почти каждый десятый (9%) вынужден был полностью или частично потратить свои сбережения.

⁶ Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году / Росстат. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html

Таблица 3. Удовлетворенность балансом между работой и личной жизнью в контексте ответов на вопрос «Если Вы берете работу на дом, то по какой причине?», % от числа опрошенных

Причины, по которым работник берет работу на дом	Баланс работы и личной жизни (степень удовлетворенности возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности)*		
	в целом удовлетворены	нейтральное отношение	в целом не удовлетворены
Это особенность профессии	46,3	45,7	30,0
Мне нравится моя работа, я готов работать и дома	27,5	8,7	20,0
Непредвиденные рабочие ситуации (авралы, срочные поручения и т. д.)	13,8	19,6	25,0
Плохо организовано планирование рабочих процессов	6,3	6,5	0,0
Не могу правильно распределить рабочее время, не успеваю	3,8	15,2	15,0
Другое	2,5	4,3	10,0

* Ранжировано по категории «в целом удовлетворены».
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

Ключевым условием устойчивого развития экономики сегодня становится полное удовлетворение потребностей человека-работника. Одной из таких объективных потребностей является адекватное соотношение (баланс) между работой и личной жизнью. И это не случайно. Интенсивность трудовой деятельности существенно повышается, что связано с технологизацией труда, и с изменением функциональной роли человека в современном производственном процессе, и с ускоряющимися потоками информации, и со стремлением к выполнению большего объема работы и т. п. Следовательно, проблема соотношения рабочей и личной жизни становится весьма актуальной. Ее высокая значимость послужила в свое время поводом для расширения Международной организацией труда (МОТ) концепции достойного труда, в которую было внесено понятие «достойного рабочего времени», подразумевающего: 1) безопасность для здоровья; 2) баланс «работа – семья»; 3) гендерное равенство; 4) рост производительности [19].

Для оценки баланса между работой и личной жизнью нами используется вопрос «Отметьте, удовлетворены ли Вы лично возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности». Доля вологжан, удовлетворен-

ных балансом работы и личной жизни, составила в 2020 году 58% (12,2% – вполне удовлетворены, 45,8% – скорее удовлетворены, чем нет). При этом в 2018 году позитивных ответов было меньше – 45,6%. Однако в 2020 году не определившихся с оценкой стало больше на 7 п. п. (увеличение с 29,8 до 37,3%). Вероятно, такое положение обусловлено переходом многих категорий работников отчасти на дистанционный режим, отчасти на другие формы занятости. Вместе с тем опыт удаленного режима работы население оценило не совсем оптимистично: 44% скорее или совсем не понравилось так работать. Оптимистов в 1,5 раза меньше – 27%.

Часть работников берут работу на дом. Как это отражается на балансе с личной жизнью? Масштабное исследование в Европе показало, что жители скандинавских и ряда других европейских государств предпочитают все свои дела оставлять на работе⁷. Большинство респондентов из этих стран признавались, что не успевали выполнить все задачи в течение рабочего дня, но, по их словам, «это не повод, чтобы тащить недоделки домой».

Как видно из данных мониторинга качества трудового потенциала (табл. 3), в зависимости от причин, по которым работник берет работу на дом, ответы респондентов варьируются.

⁷ Правильно ли брать недоделанную работу на дом? URL: <https://newsland.com/user/4296647881/content/pravilno-li-brat-nedodelannuiu-rabotu-na-dom/3876833> (дата обращения 20.11.2021).

Таблица 4. Причины опасений потери работы, % от числа работающих респондентов

Вариант ответа	Область
Последствия ограничительных мер, связанных с распространением коронавируса COVID-19	35,6
Неустойчивое экономическое положение предприятия, на котором работаю	11,5
Профсоюз играет все меньшую роль в регулировании трудовых отношений на предприятии	4,4
Заканчивается срок действия договора (контракта)	1,6
Формальное несоответствие специальности (по диплому) занимаемой должности	2,4
Не хватает квалификации для качественного выполнения работы	3,0
Ухудшилось состояние здоровья (стало сложнее справляться с работой)	9,1
Плохие отношения с руководством, с коллективом	5,1
Слышал(а), что в ближайшее время будут сокращения на предприятиях, на которых трудоустроены члены моей семьи или работаю я	7,4
Другое	0,9
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.	

Среди неудовлетворенных возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности больше тех, кто отмечает случаи, когда приходится работать по непредвиденным ситуациям (25%), либо тех, кто не умеет управлять временем на работе (15%). Это нацеливает на необходимость обучать работников тайм-менеджменту.

Возросшие риски потерять работу и обусловленные ими страхи являются важным обстоятельством, влияющим на устойчивость положения работников во время распространения коронавируса [28]. Прежде всего страхи связаны, судя по оценкам населения, с последствиями ограничительных мер, принятых во время пандемии (табл. 4). Так ответили 35,6% опрошенных работников Вологодской области.

Подводя итог, отметим, что в ходе опроса 2020 года не зафиксировано слишком явных ухудшений ни в качестве трудовых ресурсов, ни в качестве занятости. По мнению исследователей, «на российском рынке труда были вновь задействованы традиционные для него механизмы адаптации, освоенные в предыдущие кризисы»⁸.

Заключение

Как показывают исследования, наибольшего внимания требует состояние здоровья работающего населения, несмотря на услов-

но позитивный окрас оценочных суждений респондентов. В этом направлении следует существенно повышать баланс коллективной и индивидуальной ответственности за сохранение здоровья работающего населения (возрождение корпоративной медицины, внедрение социальных практик сохранения здоровья на рабочих местах: зарядки, комнаты релаксации, профосмотры и т. д.) [38; 39].

Особое внимание при этом необходимо обратить на условия труда работников, качество рабочих мест. Для решения указанной проблемы представляется важным проработать предложение о внесении в СОУТ (специальную оценку условий труда) субъективной оценки качества занятости (качества трудовой жизни – КТЖ) – удовлетворенности трудом или рабочим местом – как индикатора эффективности деятельности работодателей [40].

Помня о том, что оплата труда является основным показателем качественной занятости, следует продолжать практику поддержки сферы доходов населения. В противном случае, как показали уроки пандемии, работники покидают свои места и встают на учет в службах занятости, потому что уровень поддержки безработного населения в этот период оказался существенно ниже их текущего заработка.

⁸ Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Рынок труда под натиском коронавируса // Центр трудовых исследований ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения 23.11.2021).

ЛИТЕРАТУРА

1. Сальникова И.Н. Качество занятости населения – желаемое и действительное // Человек и труд. 2007. № 6. С. 76–78.
2. Вередюк О.В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>
3. Колосова Р.П., Разумова Т.О. Человеческое развитие и эффективная занятость // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 4. С. 116–121.
4. Баймурзина Г.Р. Качество занятости как индикатор модернизированности региона // Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты: мат-лы V Тюмен. межд. соц. форума, 5–6 октября 2017 г. / отв. ред. М.М. Акулич. Тюмень: Изд-во Тюмен. гос. ун-та, 2017. С. 971–976.
5. Баймурзина Г.Р., Мирзабалаева Ф.И. Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-трудовой среды (региональный аспект) // Проблемы развития территории. 2017. № 2 (88). С. 106–123.
6. Chernyshev I. Towards an International quality of employment framework: Conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work. *Working Paper No. 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work*. Geneva, 18–20 April, 2007.
7. Gallie D. *The Quality of Work: Concepts and Theory*. Nuffield College, University of Oxford, 2015.
8. Бреев Б.Д. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. 2005. № 7/8. С. 305–325.
9. Крутова О.С. Типология качества занятости в условиях формирования института рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. Петрозаводск, 2006. 16 с.
10. Фокин В.Я. Влияние территориальной дифференциации качества и защищенности занятости населения на сжатие пространства сельских территорий Пермского края // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. № 6 (30). С. 153–166.
11. Жук С.С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? // *European Social Science Journal*. 2015. № 6. С. 82–88.
12. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав // Россия и современный мир. 2017. № 2 (95). С. 57–74.
13. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Бобков Н.В. Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам // Социально-трудовые исследования. 2021. № 44 (3). С. 8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20.
14. Стукен Т.Ю. Качество занятости выпускников на региональных рынках труда // Вестн. Кемеров. гос. ун-та. 2018. № 1. С. 33–39. DOI: 10.21603/2078-8975-2018-1-33-39
15. Hammer L.B., Zimmerman K.L. Quality of work life. In: S. Zedeck (ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2011, vol. 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization. Pp. 399–431. Available at: <https://doi.org/10.1037/12171-011>
16. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. OECD Publishing. Paris, 2015. No. 174. 52 p.
17. Иванова К.А. Качественные характеристики занятости: дифференциация смежных понятий // Вестн. Алт. акад. экономики и права. 2019. № 3. С. 56–62.
18. Леонидова Г.В., Панов А.М. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния // Проблемы развития территории. 2013. № 3 (65). С. 60–70.
19. Сагиндилов Е.Н. Комплексный анализ и прогноз формирования трудового потенциала региона. 2 изд., доп. и перераб. СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 1999. 105 с.
20. Маслова И.С. Особенности российского рынка труда // Человек и труд. 1993. № 3. С. 24–29.
21. Пирожков С.И. Избранные научные труды: в 2 т. Т. 1: Демографический и трудовой потенциал. Киев: Нац. торг.-экон. ун-т, 2008. С. 396, 400–402.
22. Волгин Н.А. Социальная политика в современной России: анализ, оценки, взгляд в будущее. М.: Проспект, 2011. 776 с.

23. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Эффективное использование трудового потенциала. М.: Знание, 1987. 63 с.
24. Костаков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. 1982. № 7. С. 61–69.
25. Фурсов В., Кривокоора Е., Стриелковски В. Региональные аспекты оценки трудового потенциала в современной России // Terra Economicus. 2018. Т. 16. № 4. С. 95–115. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-95-115
26. Качество трудового потенциала в регионах России / Н.М. Римашевская [и др.] // Народонаселение. 2012. № 3. С. 111–138.
27. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований: монография / под ред. А.А. Шабуневой. Вологда: ВолНЦ РАН, 2018. 192 с.
28. Смирнов С.Н. Атомизация пространства присутствия людей в условиях пандемии: изменение социальных и трудовых практик // Социально-трудовые исследования. 2021. № 43 (2). С. 54–63. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-54-63
29. Попов А.В., Соловьева Т.С. Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований // Управление. 2020. № 8 (4). С. 101–108. URL: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108>
30. Подвойский Г.Л. Сфера труда в условиях пандемии COVID-19: анализ, оценки и рекомендации МОТ // Мир новой экономики. 2021. № 15 (1). С. 28–39. URL: <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2021-15-1-28-39>
31. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Трансформация российского рынка труда в условиях пандемии: основные проблемы и тенденции // Вестн. Волгоград. гос. ун-та. Экономика. 2021. Т. 23. № 1. С. 102–109. DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2021.1.8>
32. Соколовская Т.А., Армашевская О.В., Бахадова Е.В. Приоритеты ценности здоровья у населения и влияние на них пандемии COVID-19 // Социальные аспекты здоровья населения. 2021. № 67 (3). С. 10. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1272/30/lang.ru>. DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-3-10
33. Ben-Ezra M., Karatzias T., Hyland P. [et al.]. Posttraumatic stress disorder (PTSD) and complex PTSD (CPTSD) as per ICD-11 proposals: A population study in Israel. *Depress Anxiety*, 2018, vol. 35 (1), pp. 264–274. Available at: <https://doi.org/10.1002/da.22723>
34. Bäuerle A., Teufel M., Musche V., Weismüller B., Kohler H., Hetkamp M., Dörrie N., Schweda A., Skoda E.M. Increased generalized anxiety, depression and distress during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Germany. *Journal of Public Health* (Oxford, England), 2020, vol. 42 (4), pp. 672–678. DOI: 10.1093/pubmed/fdaa106
35. Shevlin M., Nolan E., Owczarek M., McBride O., Murphy J., Miller J.G. [et al.]. COVID-19-related anxiety predicts somatic symptoms in the UK population. *British Journal of Health Psychology*, 2020, vol. 25 (4), pp. 2–8. DOI:10.1111/bjhp.12430
36. Wardell J.D., Kempe T., Rapinda K.K., Single A., Bilevicius E., Frohlich J.R., Hendershot C.S., Keough M.T. Drinking to cope during COVID-19 pandemic: The role of external and internal factors in coping motive pathways to alcohol use, solitary drinking, and alcohol problems. *Alcoholism, Clinical and Experimental Research*, 2020, vol. 44 (10), pp. 2073–2083. DOI: 10.1111/acer.14425
37. Козина И.М. Человек на работе: мир труда в оценках россиян // Социодиггер: ежегодник ВЦИОМ. 2020. Т. 1. С. 82–97.
38. Леонидова Г.В., Басова Е.А. Социальная политика региона и проблемы «работающих бедных» в контексте качества трудовой жизни // Проблемы развития территории. 2020. № 3 (107). С. 7–26. DOI: 10.15838/ptd.2020.3.107.1
39. Ильин В.А., Шабунова А.А. Социологическое измерение эффективности государственного управления // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 2 (32). С. 18–35.
40. Геренчер И. Роль индивидуальной ответственности в территориальном развитии // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 4. С. 220–233. DOI: 10.15838/esc.2019.4.64.14

41. Чубарова Т.В. Здоровье работающих как сфера взаимодействия современного государства и работодателей // «Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перегрузка»: сб. докл. С.-Петерб. междунар. экон. конгресса (СПЭК-2017); под общ. ред. С.Д. Бодрунова. СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте, 2018. Т. 2. С. 577–587.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Leonidova G.V.

THE QUALITY OF LABOR POTENTIAL AND EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Significant quantitative and qualitative changes are noted in the labor markets of the world as a whole and in Russia in particular: the growth of requirements for digital competencies, the disappearance of previously sought-after professions, the development of non-standard employment, etc. The COVID-19 pandemic, which swept all countries of the world in 2020, has had a serious impact on the nature of social and labor processes: unemployment rates have increased, incomes have decreased, etc. The purpose of the study is to analyze the qualitative characteristics of labor potential and the quality of employment of workers in the conditions of the COVID-19 pandemic. The information base for the analysis includes the results of sociological surveys conducted by VolRC RAS in the Vologda Oblast: the quality of labor potential (2020) and the quality of employment (2021). The studies have shown that the integral assessment of the quality of labor resources (the index of socio-professional capacity calculated by VolRC RAS since 1997) continued to decline. This indicator showed a similar reaction in previous periods of unstable socio-economic development (the 1990s, early 2000s, 2008 and 2014). Consequently, employees experienced a number of non-standard problems for the current situation. In particular, according to the survey, 7% of the working population of the region was sent on unpaid leave in the spring of 2020, and 4% were dismissed. One third (36%) of the working population of the region had concerns about losing their jobs. The experience of remote employment did not meet much optimism among the population either: 44% rather did not like or did not like working like that at all. This is 1.5 times greater than positive assessments (27%). Thus, the research shows that the health of the working population and working conditions require the greatest attention from the state and employers, especially in terms of their pay and the quality of jobs.

Labor potential, employment, remote work, staff reduction, unemployment, region, digitalization, workplace.

REFERENCES

1. Sal'nikova I.N. The quality of employment of the population – desired and actual. *Chelovek i trud=Man and Labor*, 2007, no. 6, pp. 76–78 (in Russian).
2. Veredyuk O.V. Quality of youth employment in Russia: Analysis of job satisfaction assessments *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2018, no. 3, pp. 306–323. Available at: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>

3. Kolosova R.P., Razumova T.O. Human development and effective employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*, 2012, no. 4, pp. 116–121.
4. Baimurzina G.R. Quality of employment as an indicator of modernization of the region. In: Akulich M.M. (Ed.). *Dinamika sotsial'noi transformatsii rossiiskogo obshchestva: regional'nye aspekty: mat-ly V Tyumen. mezhd. Sots. foruma, 5–6 oktyabrya 2017 g.* [Dynamics of Social Transformation of Russian Society: Regional Aspects: Proceedings of the 5th Tyumen International Social Forum, October 5–6, 2017]. Tyumen: Izd-vo Tyumen. gos. un-ta, 2017. Pp. 971–976 (in Russian).
5. Baimurzina G.R., Mirzabalaeva F.I. Labor potential implementation efficiency index as an indicator of the quality of the social and labor environment (regional aspect). *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2017, no. 2 (88), pp. 106–123 (in Russian).
6. Chernyshev I. Towards an International quality of employment framework: Conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work. *Working Paper No. 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work*. Geneva, 18–20 April, 2007.
7. Gallie D. *The Quality of Work: Concepts and Theory*. Nuffield College, University of Oxford, 2015.
8. Breev B.D. On the quality of employment of the population of Russia. *Obshchestvo i ekonomika=Society and Economics*, 2005, no. 7/8, pp. 305–325 (in Russian).
9. Krutova O.S. *Tipologiya kachestva zanyatosti v usloviyakh formirovaniya instituta rynka truda: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.01* [Typology of Employment Quality in the Conditions of the Formation of the Labor Market Institute: Candidate of Sciences (Economics) Dissertation Abstract]. Petrozavodsk, 2006. 16 p.
10. Fokin V.Y. Impact of the geographical differentiation of the quality and security of population employment on the territorial shrinkage in Perm Krai rural areas. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2013, no. 6 (30), pp. 153–166 (in Russian).
11. Zhuk S.S. Study of qualitative characteristics of employment: What are you satisfied with and what are we striving for? *European Social Science Journal*, 2015, no. 6, pp. 82–88 (in Russian).
12. Baskakova M.E., Soboleva I.V. Small business: The quality of employment and labor rights. *Rossiya i sovremennyyi mir=Russia and the Modern World*, 2017, no. 2 (95), pp. 57–74 (in Russian).
13. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Bobkov N.V. The influence of the level and quality of employment in the generational groups in the distribution of working population by per capita money income. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Employment and Social Studies*, 2021, no. 44 (3), pp. 8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20 (in Russian).
14. Stuken T.Yu. Quality of graduate employment in regional labor markets. *Vestn. Kemerov. gos. un-ta=Vestnik of Kemerovo State University*, 2018, no. 1, pp. 33–39. DOI: 10.21603/2078-8975-2018-1-33-39 (in Russian).
15. Hammer L.B., Zimmerman K.L. Quality of work life. In: Zedeck S. (Ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2011, vol. 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization. Pp. 399–431. Available at: <https://doi.org/10.1037/12171-011>
16. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing*. Paris, 2015. No. 174. 52 p.
17. Ivanova K.A. Qualitative characteristics of employment: Differentiation of related concepts. *Vestn. Alt. akad. ekonomiki i prava=Vestn. Altai Academy of Economics and Law*, 2019, no. 3, pp. 56–62 (in Russian).
18. Leonidova G.V., Panov A.M. Territorial aspects of labor potential quality. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2013, no. 3 (65), pp. 60–70 (in Russian).
19. Sagindikov E.N. *Kompleksnyi analiz i prognoz formirovaniya trudovogo potentsiala regiona. 2 izd., dop. i pererab.* [Comprehensive Analysis and Forecast of the Formation of the Labor Potential of the Region. 2 edition, supplemented and revised]. Saint Petersburg: Izd-vo SPbGUEiF, 1999. 105 p.
20. Maslova I.S. Features of the Russian labor market. *Chelovek i trud=Man and Labor*, 1993, no. 3, pp. 24–29 (in Russian).
21. Pirozhkov S.I. *Izbrannye nauchnye trudy: v 2 t. T. 1: Demograficheskii i trudovoi potentsial* [Selected Scientific Works: in 2 Volumes. Vol. 1: Demographic and Labor Potential]. Kiev: Nats. torg.-ekon. un-t, 2008. Pp. 396, 400–402 (in Russian).

22. Volgin N.A. *Sotsial'naya politika v sovremennoi Rossii: analiz, otsenki, vzglyad v budushchee* [Social Policy in Modern Russia: Analysis, Estimates, a Look into the Future]. Moscow: Prospekt, 2011. 776 p.
23. Sergeeva G.P., Chizhova L.S. *Effektivnoe ispol'zovanie trudovogo potentsiala* [Effective Use of Labor Potential]. Moscow: Znanie, 1987. 63 p.
24. Kostakov V.G., Popov A.A. Intensification of the use of labor potential. *Sotsialisticheskii trud=Socialist Labor*, 1982, no. 7, pp. 61–69 (in Russian).
25. Fursov V., Krivokora E., Strielkovski V. Regional aspects of labor potential assessment in modern Russia. *Terra Economicus*, 2018, vol. 16, no. 4, pp. 95–115. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-4-95-115 (in Russian).
26. Rimashevskaya N.M. et al. The quality of labor potential in the regions of Russia. *Narodonaselenie=Population*, 2012, no. 3, pp. 111–138 (in Russian).
27. Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A., Popov A.V. *Monitoring kachestva trudovogo potentsiala: 20 let regional'nykh issledovaniy: monografiya* [Monitoring the Quality of Labor Potential: 20 Years of Regional Studies: Monograph]. Vologda: VolNTs RAN, 2018. 192 p.
28. Smirnov S.N. Atomization of the space of people's presence in a pandemic: Changing social and labor practices. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Socio-Labor Research*, 2021, no. 43 (2), pp. 54–63. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-54-63 (in Russian).
29. Popov A.V., Solov'eva T.S. Stability of the situation of workers in the conditions of the COVID-19 pandemic: Experience of international research. *Upravlenie=Management*, 2020, no. 8 (4), pp. 101–108. Available at: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108> (in Russian).
30. Podvoiskii G.L. The sphere of labor in the conditions of the COVID-19 pandemic: Analysis, assessments and recommendations of the ILO. *Mir novoi ekonomiki=The World of the New Economy*, 2021, no. 15 (1), pp. 28–39. Available at: <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2021-15-1-28-39> (in Russian).
31. Mizintseva M.F., Sardaryan A.R. Transformation of the Russian labor market in a pandemic: Main problems and trends. *Vestn. Volgograd. gos. un-ta. Ekonomika=Herald of Volgograd State University. Economics*, 2021, vol. 23, no. 1, pp. 102–109. DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2021.1.8> (in Russian).
32. Sokolovskaya T.A., Armashevskaya O.V., Bakhadova E.V. Priorities of health values among the population and the impact of the COVID-19 pandemic on them. *Sotsial'nye aspekty zdorov'ya naseleniya=Social Aspects of Public Health*, 2021, no. 67 (3), p. 10. Available at: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1272/30/lang.ru>. DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-3-10 (in Russian).
33. Ben-Ezra M., Karatzias T., Hyland P. et al. Posttraumatic stress disorder (PTSD) and complex PTSD (CPTSD) as per ICD-11 proposals: A population study in Israel. *Depress Anxiety*, 2018, vol. 35 (1), pp. 264–274. Available at: <https://doi.org/10.1002/da.22723>
34. Bäuerle A., Teufel M., Musche V., Weismüller B., Kohler H., Hetkamp M., Dörrie N., Schweda A., Skoda E.M. Increased generalized anxiety, depression and distress during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Germany. *Journal of Public Health* (Oxford, England), 2020, vol. 42 (4), pp. 672–678. DOI: 10.1093/pubmed/fdaa106
35. Shevlin M., Nolan E., Owczarek M., McBride O., Murphy J., Miller J.G. et al. COVID-19-related anxiety predicts somatic symptoms in the UK population. *British Journal of Health Psychology*, 2020, vol. 25 (4), pp. 2–8. DOI:10.1111/bjhp.12430
36. Wardell J.D., Kempe T., Rapinda K.K., Single A., Bilevicius E., Frohlich J.R., Hendershot C.S., Keough M.T. Drinking to cope during COVID-19 pandemic: The role of external and internal factors in coping motive pathways to alcohol use, solitary drinking, and alcohol problems. *Alcoholism, Clinical and Experimental Research*, 2020, vol. 44 (10), pp. 2073–2083. DOI: 10.1111/acer.14425
37. Kozina I.M. Man at work: The world of work in the assessments of Russians. *Sotsiodigger: ezhegodnik VTsIOM=Sociodigger: Yearbook of VTsIOM*, 2020, vol. 1, pp. 82–97 (in Russian).
38. Leonidova G.V., Basova E.A. The region's social policy and the “working poor's” problems in the context of the working life quality. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2020, no. 3 (107), pp. 7–26. DOI: 10.15838/ptd.2020.3.107.1 (in Russian).
39. Ilyin V.A., Shabunova A.A. Sociological assessment of public administration efficiency. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2014, no. 2 (32), pp. 18–35 (in Russian).

40. Gerencsér I. The role of individual responsibility in territorial development. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*=*Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 4, pp. 220–233. DOI: 10.15838/esc.2019.4.64.14 (in Russian).
41. Chubarova T.V. Workers' health as a sphere of interaction between the modern state and employers. In: Bodrunov S.D. (Ed.). *"Forsait "Rossiya": novoe industrial'noe obshchestvo. Perezagruzka": sb. dokl. S.-Peterb. mezhdunar. ekon. kongressa (SPEK-2017)* ["Foresight "Russia": The New Industrial Society. Reboot": Proceedings of Saint Petersburg International Economic Congress (SPEC-2017)]. Saint Petersburg: INIR im. S.Yu. Vitte, 2018. Vol. 2. Pp. 577–587 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, Head of Laboratory, Federal State Budgetary Institution of Science "Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences". 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru