

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ И РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

DOI: 10.15838/sa.2024.4.44.5

УДК 331.1;331.44 | ББК 65.24

© Белехова Г.В.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ: ОПЫТ ИЗМЕРЕНИЯ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ



ГАЛИНА ВАДИМОВНА БЕЛЕХОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: belek-galina@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-6373-9043; ResearcherID: I-8182-2016

В контексте задач по стимулированию экономического развития и увеличению производительности труда особую значимость приобретает повышение качества трудовой жизни. Большой исследовательский потенциал имеется у социологических методов его оценки, поскольку они позволяют выявить содержательное наполнение и конкретные болевые точки в текущей занятости работников. Одним из обобщающих индикаторов качества трудовой жизни является традиционный социологический инструмент – уровень удовлетворенности. Цель исследования состояла в оценке трансформаций восприятия работниками региона качества трудовой жизни, происходящих в период активных изменений социально-экономической ситуации 2020–2024 гг., обусловленных действием внешних факторов. Информационную базу составили данные мониторинга трудового потенциала населения, проведенного Вологодским научным центром Российской академии наук в 2018–2024 гг. Методологический инструментарий исследования основан на измерении качества трудовой жизни через степень удовлетворенности работой. Применяются инструментарий частотного распределения и корреляционный анализ. Рассчитаны интегральные индексы удовлетворенности компонентами трудовой жизни и сводный индекс качества трудовой жизни. Выявлено, что сводный индекс качества трудовой жизни постепенно растет и в 2024 году достигает наибольших значений за весь период наблюдений. Наиболее позитивные оценки получены в отношении психологического климата, социальной значимости труда, возможности соблюдения баланса между работой и личной жизнью, надежности занятости, безопасности и технической оснащенности рабочего места. К числу проблемных аспектов качества трудовой жизни стабильно на протяжении ряда лет относятся система оплаты труда, деятельность профсоюза, работа с кадрами (карьера, обучение,

соблюдение трудовых прав). Сделаны выводы о социально-демографических, профессиональных и территориальных особенностях восприятия качества трудовой жизни работниками региона. Проведенное исследование вносит вклад в расширение научных представлений о трансформации восприятия занятым населением качества трудовой жизни на фоне возрастающего влияния внешних вызовов.

Качество трудовой жизни, региональный мониторинг, индекс, удовлетворенность работой, трудовой потенциал, корреляция.

Введение

Среднестатистический работник проводит на своем рабочем месте 40 часов в неделю – это четверть недели, поэтому качество рабочих часов и, шире, качество трудовой жизни в течение этих часов, имеет важные последствия для благополучия занятых (Бобков, Черных, 2023). В условиях возрастающих общественных требований как к обеспечению социальной справедливости в сфере распределения материальных благ, так и к повышению уровня социальной ответственности бизнеса, а также в связи с усложнением внешних условий и преобразованием социально-трудовых отношений качество трудовой жизни становится особым мотиватором, влияющим на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала работников (Леонидова, 2022). Согласно последним исследованиям ВЦИОМ, в топ-5 приоритетов выбора работы для россиян входят размер заработной платы (50%), удобные режим и график (31%), возможность профессиональной самореализации (28%), базовый социальный пакет (26%), хорошие условия труда (22%)¹. Список приоритетов указывает на то, что для российских работников определяющим является сочетание нескольких ключевых аспектов: финансовой стабильности и надежной социальной защиты, комфортного рабочего места и условий для профессионального развития. То есть в современных условиях работники не ограничиваются ориентацией на удовлетворение только базовых потребностей (зарплата, безопасность и техническая оснащенность рабочего места), но и учитывают аспекты личного удобства и ком-

фортных условий труда, возможности реализации профессиональных и карьерных целей.

В современной исследовательской практике качество трудовой жизни (КТЖ) обыкновенно позиционируется исследователями как составной элемент качества жизни и рассматривается в двух плоскостях: качество занятости и качество рабочих мест (Бобков и др., 2022; Черных, 2022). Концепция КТЖ предполагает обеспечение работнику таких условий занятости, которые позволяют ему в полной мере поддерживать материальное и социально-психологическое благополучие, реализовывать разнообразные потребности, в том числе личностный и профессиональный рост, продвижение по карьере, достаточное внимание семье и т. п. (Головина, 2019; Локтюхина, Черных, 2021), что в итоге способствует высокой самоотдаче и функциональной эффективности труда (Темницкий, 2012). По сути, КТЖ можно назвать одним из ключевых факторов сохранения мотивации работников, повышения их вовлеченности, лояльности и производительности труда, т. е. фактором, определяющим эффективную реализацию трудового потенциала работников (Черных, 2023). Другими словами, КТЖ характеризует собой среду формирования, сохранения и развития трудового потенциала. Исходя из этого, под качеством трудовой жизни в нашем исследовании понимается совокупность условий труда, соответствующих запросам работников, обеспечивающих их физическое, умственное, экономическое и социальное благополучие, способствующих наиболее полной реализации их трудового потенциала (Леонидова, Ивановская, 2023).

¹ Не только деньги, или о факторах выбора работы в России // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii> (дата обращения 21.10.2024).

В многочисленных исследованиях зарубежных и отечественных авторов приводятся доказательства высокой зависимости результатов деятельности организации от удовлетворенности работников трудом и качества трудовой жизни в целом. В частности, показано, что такие составляющие КТЖ, как конструктивная работа с кадрами и поддержание психологического климата, способствуют снижению стресса на работе и повышают производительность труда (Foy et al., 2019). Выявлено положительное влияние на удовлетворенность и продуктивность сотрудников таких аспектов КТЖ, как система мотивирования и организационная культура (Paais, Pattiruhu, 2020), обеспечение возможностей для соблюдения баланса между трудовой и личной жизнью (Aruldoss et al., 2021). Установлено, что следование работодателем принципам корпоративной социальной ответственности повышает приверженность работников организации и результативность их труда (Tarigan et al., 2021). Показано, что неблагоприятные условия рабочей среды приводят к снижению удовлетворенности работой (Dhamija et al., 2019), а наличие признаков неустойчивой занятости и конфликты в коллективе негативно влияют на трудовую мотивацию, повышают вероятность профессионального «выгорания» и усиливают текучесть кадров (Galinsky, Stein, 1990; Benedict, Taylor, 1995). На примере различных организаций доказано прямое и опосредующее влияние качества трудовой жизни на степень мотивированности персонала и производительность его труда (Hermawati, Mas, 2017; Suci et al., 2022; Xu et al., 2022). Российские исследователи на данных РМЭЗ выявляют зависимости между удовлетворенностью работой и величиной зарплаты, наличием подчиненных, уровнем образования работников, отношениями внутри коллектива, степенью доверия руководству, а также показывают, что высокий уровень удовлетворенности трудом снижает вероятность того, что работник будет стремиться сменить место работы или уже имеет дополнительное трудоустройство (Черных, 2022). Интересные

выводы получены в отношении таких аспектов КТЖ, как взаимоотношения между сотрудниками, содержание труда и баланс индивидуальных и корпоративных ценностей, доказывается, что они выступают ресурсами-буферами проблем в организации работы: низкая степень автономии на рабочем месте, повышенная интенсивность труда и нестабильность рабочей ситуации (Козина, Сережкина, 2021).

Проблематика качества трудовой жизни работающего населения является предметом активного исследовательского интереса для сотрудников Вологодского научного центра Российской академии наук (ВолНЦ РАН), обладающих доступом к уникальной базе данных регионального мониторингового обследования трудового потенциала населения. В рамках проводимых ими исследований были обоснованы и апробированы методики объективной и субъективной оценки качества трудовой жизни (Белехова, 2019; Леонидова, Ивановская, 2020а; Леонидова, Ивановская, 2020b), изучены особенности КТЖ занятого населения в допандемийный и пандемийный периоды (Белехова, 2022), выявлены различия в КТЖ среди работников крупных городов и районов Вологодской области (Белехова, 2023), проведена оценка влияния условий труда как важного элемента КТЖ на производительность труда и оценены потенциальные потери ВРП от нетрудоспособности работников, получивших травму на производстве (Леонидова, Ивановская, 2021).

В рамках настоящего исследования предпринята попытка оценить происходящие трансформации в качестве трудовой жизни занятого населения Вологодской области в условиях активных изменений социально-экономической среды в 2020–2024 гг. Основное внимание уделено динамике восприятия различных аспектов трудовой жизни и КТЖ в целом, в том числе в разрезе социально-демографических и профессиональных характеристик работников. Кроме того, будет проверена устойчивость ранее выявленных закономерностей, касающихся, во-первых, взаимосвя-

зи удовлетворенности работой в целом с оценкой отдельных компонентов КТЖ, во-вторых, взаимосвязи КТЖ с качеством трудового потенциала работников и степенью реализации их в труде.

Методологический инструментарий и информационная база исследования

Качество трудовой жизни является «многомерной, сложной системой, включающей в себя многочисленные показатели измерения условий труда, трудовой среды и характеристик рабочего места, которые связаны с удовлетворением потребностей работника в самореализации и самовыражении» (Черных, 2023). В научной и экспертной среде не сложилось единой смысловой и интегрированной количественной и/или качественной характеристики КТЖ работающего населения. Выбор методики оценки КТЖ и набора конкретных показателей определяется исследовательскими целями и управленческими задачами (Леонидова и др., 2021).

При изучении проблематики качества трудовой жизни и реализации трудового потенциала работающего населения особое внимание уделяется субъективному восприятию работниками своего положения в сфере труда и занятости (Попов, 2023), прежде всего степени удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни. В частности, исследователями выявлены взаимосвязи между удовлетворенностью работой и такими факторами, как позитивная самооценка результатов труда, высокий уровень трудовой мотивации и степень приверженности работников организации (Леонидова, Попов, 2014). Кроме того, показано, что удовлетворенность работой приводит к улучшению эмоционального состояния работников, снижению текучести кадров, повышению качества выпускаемой продукции и производительности труда в целом (Зарипова, Тараканова, 2021). Согласно позиции многих видных исследователей социальных

наук, удовлетворенность работой является исследовательским конструктом и «характеризует состояние трудовых отношений с позиции субъекта труда» (Татарова, Бессокирная, 2017). Удовлетворенность работой фиксирует «состояние сбалансированности потребностей (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов»² (Ильясов, 2013). Все это делает данный показатель важной составляющей внутриорганизационного управления, муниципальной и региональной социальной политики. Другими словами, удовлетворенность работой выступает одновременно в качестве самостоятельного показателя, характеризующего трудовые отношения, трудовую жизнь, и одного из индикаторов, входящего в состав КТЖ (Черных, 2023; Green, 2006).

В рамках исследования мы основываемся на субъективном подходе к оценке КТЖ и для его измерения используем разработанный ранее (Белехова, 2019; Леонидова и др., 2021) и оптимизированный по составу показателей методологический подход, базирующийся на показателе удовлетворенности различными аспектами работы. КТЖ оценивается нами по таким аспектам, как оплата труда, условия и организация труда, возможности использования и развития человеческого потенциала (или работа с кадрами), надежность занятости, психологический климат, использование рабочего времени, социальная значимость труда (моральное удовлетворение от выполняемой работы) (Белехова, 2019). Подробно перечень показателей для оценки качества трудовой жизни работающего населения приведен в *табл. 1*.

Покомпонентная оценка КТЖ проводится по вопросу «Насколько Вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни?». Ответы респондентов соответствуют шкале: «не удовлетворен», «скорее не удовлетворен», «не могу сказать, удовлетворен или нет», «ско-

² Краткий словарь по социологии (1989) / под ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. Москва: Политиздат.

Таблица 1. Дизайн оценки качества трудовой жизни работающего населения

Элемент трудовой жизни	Показатель	Частные индексы КТЖ
Оплата труда	Размер заработной платы; система материального стимулирования; полнота социального пакета	Индекс оплаты труда ($IУ_0$)
Условия и организация труда	Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда; техническая оснащённость рабочего места; работа профсоюза; соблюдение трудового законодательства	Индекс условий и организации труда ($IУ_1$)
Возможности использования и развития человеческого потенциала	Содержание выполняемой работы; возможность обучения, повышения квалификации; признание трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальное стимулирование); возможность участия в принятии управленческих решений; возможности для карьерного роста	Индекс работы с кадрами ($IУ_2$)
Надежность занятости	Устойчивость положения организации на рынке; значимость организации для территории; надежность положения работника в организации	Индекс надёжности занятости ($IУ_3$)
Отношения с коллегами по работе и непосредственными руководителями (психологический климат)	Взаимоотношения в трудовом коллективе; отношения с руководством организации	Индекс психологического климата ($IУ_4$)
Использование рабочего времени	Возможность сочетать трудовые и семейные/личные обязанности	Индекс баланса работы и личной жизни ($IУ_5$)
Социальная значимость труда	Общественная полезность и социальная значимость профессии/труда	Индекс социальной значимости труда ($IУ_6$)

Источник: составлено автором.

рее удовлетворен», «удовлетворен» (по аналогии с пятибалльной шкалой Лайкерта). При анализе крайние варианты ответов («не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен»; «скорее удовлетворен» и «удовлетворен») объединяются (Белехова, 2019; Белехова, 2023). Покомпонентная оценка КТЖ дополняется качественными вопросами по обозначенным аспектам трудовой жизни.

Интегральная оценка КТЖ складывается из частных оценок удовлетворенности обозначенными аспектами трудовой жизни. Для расчета используются пятибалльная шкала и средняя арифметическая. Значения индексов изменяются в интервале от 1 до 5, то есть чем ближе значение индекса к 5, тем выше удовлетворенность и мы можем говорить о более высоком качестве трудовой жизни для данного работника.

Эмпирической базой для оценки качества трудовой жизни выступают данные

Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области³, который на систематической основе проводится Вологодским научным центром Российской академии наук. Замеры осуществляются раз в 2 года. Для исследования нами используются волны 2018–2024 гг., поскольку в них представлены вопросы по перечисленным выше аспектам КТЖ. Выбор временного интервала для исследования 2018–2024 гг. определяется не только наличием доступных данных, но и возможностью использования 2018 года в качестве реперной точки. Этот год характеризуется относительной стабильностью общественных и экономических процессов, что контрастирует с периодом 2020–2024 гг., отмеченным значимыми изменениями в социально-экономической жизни, связанными с действием эпидемиологического фактора в 2020–2021 гг., обострением геополитической обстановки и

³ Объем выборки составляет 1500 человек (в каждую волну). Опрос проводится в городах Вологде и Череповце, в городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского районов. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышает 3%.

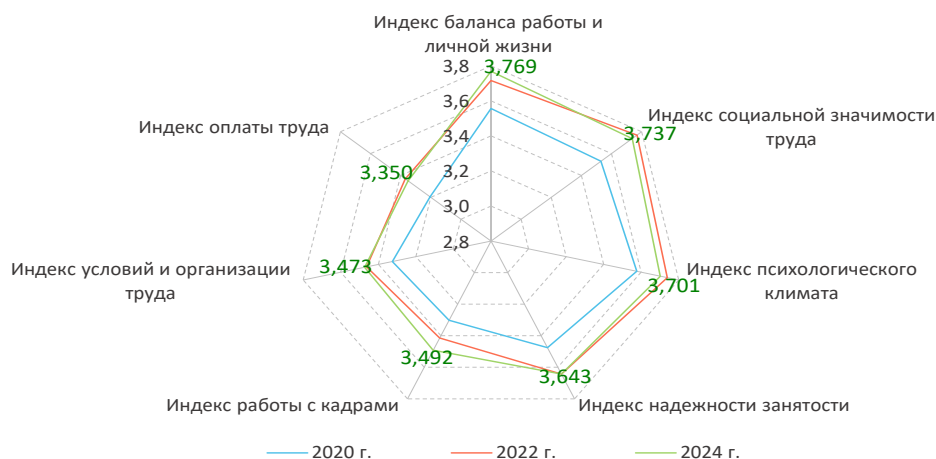


Рис. 1. Индексы удовлетворенности работой занятого населения Вологодской области, 2022–2024 гг.

Источник: рассчитано автором.

усилением санкционного давления в 2022–2023 гг., изменением условий экономической деятельности из-за ограниченности трудовых ресурсов, высокой загрузки мощностей и роста инфляции в 2023–2024 гг.

Обработка данных проведена в программах SPSS Statistics и MS Excel.

Методологическим решением исследования является отбор только работающих на момент опроса респондентов и исключение из анализируемой совокупности тех респондентов, которые выбрали ответы «не работаю (в т. ч. в отпуске по уходу за ребенком и т. п.)» (как не имеющие рабочего места, условия которого смогли бы оценить) и «не имею основной работы, перебиваюсь случайными приработками» (как занятые в крайне неопределенных условиях, которые, исходя из случайного характера подработки, скорее всего имеют много отклонений от нормативных параметров достойного рабочего места). Следовательно, в выборку для исследования вошли только работающие на момент опроса респонденты, т. е. занятые только на основной работе, либо имеющие основную и дополнительную работу, либо сочетающие основную работу со случайными приработками. Таким образом, объем итоговой выборки в 2018 году составил 1083 человека, в 2020 году – 1130 человек, в 2022 году – 1142 человека, в 2024 году – 1139 человек.

Результаты исследования

Общий уровень удовлетворенности и индексы КТЖ

Общий уровень удовлетворенности работников Вологодской области работой достаточно высокий и постепенно увеличивается⁴: 65% в 2020 году, 71% в 2022–2024 гг.; отмечается снижение доли неудовлетворенных работой (с 10% в 2020 году до 6% в 2024 году). Согласно рассчитанным частным индексам КТЖ (рис. 1), в 2024 году работники лучше всего оценивают социально-психологические аспекты работы (т. е. психологический климат, социальную значимость труда, соотношение времени между работой и личной жизнью) и надежность занятости. Отметим, что оценки этих аспектов укрепляются в рамках всего периода наблюдений. Вместе с тем респонденты выражают заметно меньшую удовлетворенность условиями и организацией труда, работой по обучению и продвижению персонала, а также оплатой труда. Общий анализ рассчитанных индексов КТЖ за 2020–2024 гг. и сопоставление с результатами предыдущих исследований указывают на сохранение на предприятиях Вологодской области ряда проблем, касающихся качества трудовой жизни, среди них размер заработной платы и полнота социальных гарантий, неудовлетворительные условия труда в некоторых сферах деятельности, сложности в адми-

⁴ В 2018 году вопрос «Насколько Вы удовлетворены работой в целом?» не задавался.

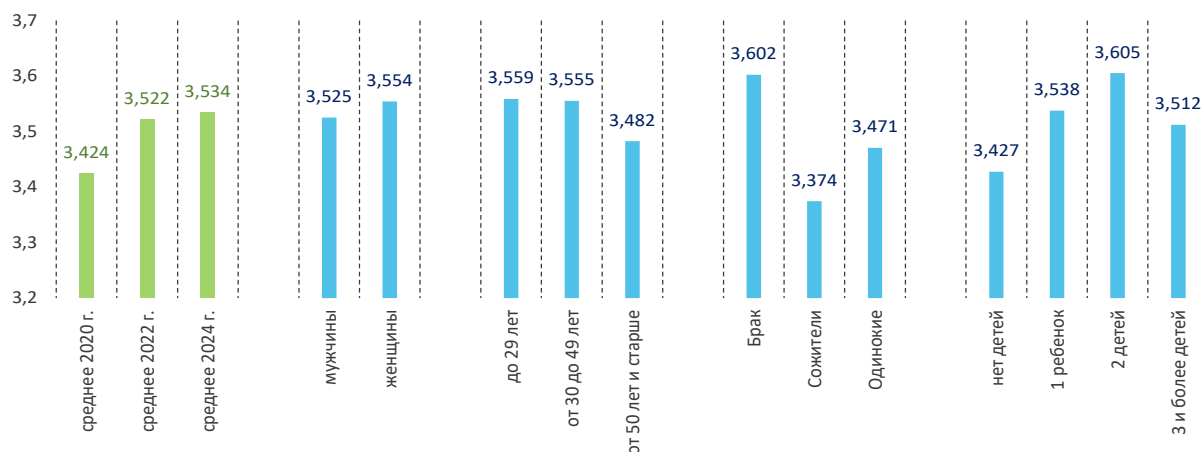


Рис. 2. Сводный индекс КТЖ занятого населения Вологодской области в разрезе социально-демографических характеристик, 2024 год

Источник: рассчитано автором.

Таблица 2. Индексы КТЖ занятого населения Вологодской области в зависимости от соответствия профессии (основной работы) специальности, склонностям и призванию, 2024 год

Индекс КТЖ	Работа по специальности			Соответствие профессии склонностям и способностям		Соответствие профессии призванию	
	да	нет	не получил*	да	нет	да	нет
Индекс оплаты труда	3,481	3,289	2,959	3,473	2,835	3,476	2,955
Индекс условий и организации труда	3,548	3,408	3,137	3,538	3,122	3,549	3,187
Индекс работы с кадрами	3,575	3,455	3,123	3,565	3,198	3,569	3,227
Индекс надежности занятости	3,702	3,576	3,412	3,726	3,331	3,707	3,463
Индекс психологического климата	3,765	3,673	3,340	3,759	3,472	3,737	3,584
Индекс баланса работы и личной жизни	3,849	3,718	3,396	3,833	3,567	3,821	3,617
Индекс социальной значимости труда	3,837	3,657	3,396	3,824	3,425	3,816	3,513
Индекс качества трудовой жизни (сводный)	3,623	3,485	3,197	3,618	3,206	3,616	3,286

* Не получал(а) специальности.
Источник: рассчитано автором.

нистративном взаимодействии с руководством (Белехова, 2019).

На протяжении всего исследуемого периода более высокие оценки качества трудовой жизни демонстрируют работники со следующими социально-демографическими характеристиками: средний рабочий возраст (30–49 лет), наличие официального брака и детей (рис. 2). В 2022–2024 гг. аналогично данным 2018 года общий уровень удовлетворенности работой оказался выше среди женщин. В 2024 году наблюдается сопоставимый уровень удовлетворенности в группах молодых (18–29 лет) и средневозрастных (30–49 лет) работников.

Важная закономерность, подтверждаемая в каждую волну мониторинга, заключается в том, что наилучшие оценки качества

трудовой жизни присущи тем работникам, чья трудовая деятельность соответствует полученной ими специальности, их склонностям и призванию (табл. 2). Этот вывод справедлив как для сводной оценки КТЖ, так и для оценок по отдельным аспектам трудовой жизни. Следовательно, соответствие специальности, профессиональные интересы и личные склонности работников являются важными мотивирующими факторами их трудовой деятельности.

Оплата труда

В течение всего периода наблюдений основным источником дохода для большинства опрошенных (более 93%) является заработная плата по основному месту занятости. Одновременно с этим в среднем около 15% респондентов получают

Таблица 3. Удовлетворенность оплатой труда, % от числа опрошенных занятых

Вариант ответа	2018 год	2020 год	2022 год	2024 год	Изменение по области (+/-), п. п.	
					2024 год к 2022 году	2024 год к 2018 году
Удовлетворенность размером заработной платы						
Удовлетворены	36,6	44,8	50,2	48,4	-1,8	11,8
Затруднились ответить	33,8	25,9	30,4	28,5	-1,9	-5,3
Не удовлетворены	29,6	29,3	19,4	23,1	3,7	-6,5
Удовлетворенность системой материального стимулирования						
Удовлетворены	35,1	38,6	46,5	45,7	-0,8	10,6
Затруднились ответить	37,3	33,4	29,4	27,0	-2,4	-10,3
Не удовлетворены	27,6	28,1	24,1	27,2	3,1	-0,4
Удовлетворенность полнотой социального пакета						
Удовлетворены	41,4	43,2	52,9	48,3	-4,6	6,9
Затруднились ответить	34,7	32,5	24,8	30,7	5,9	-4,0
Не удовлетворены	23,9	24,3	22,3	21,0	-1,3	-2,9
Справочно: среднемесячная заработная плата, руб.	19696	26349	33559	44509	-	-

Рассчитано по: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

дополнительные доходы от вторичной занятости и случайных подработок. По данным мониторинга, стабильно фиксируется рост среднемесячной заработной платы работников Вологодской области – на 27–33% в номинальном выражении по сравнению с предыдущей волной мониторинга. Согласно результатам последнего замера 2024 года, удовлетворенность размером оплаты труда не изменилась после значительного повышения в 2020 и 2022 гг. – полностью или скорее удовлетворены заработной платой около половины работников региона (табл. 3).

За рассматриваемый период также увеличилась доля позитивных оценок двух других аспектов оплаты труда – социального пакета и системы материального стимулирования, хотя последним удовлетворены менее половины опрошенных. Стоит отметить сокращение в 2024 году положительных оценок в отношении предоставляемого работодателем социального пакета: сокращение незначительное (на 4,6 п. п.), однако оно может говорить о повышении внимания работников к соблюдению своих трудовых прав и росте ориентации на устойчивые рабочие места.

Различий в уровне удовлетворенности аспектами оплаты труда по социально-демографическим характеристикам работников не прослеживается, но выделяются особенности

в зависимости от формы предприятия и рода деятельности. По состоянию на 2024 год более высокая удовлетворенность размером заработной платы, социальным пакетом и системой материального стимулирования характерна для работников из органов власти (региональной, муниципальной), индивидуальных предпринимателей и самозанятых; менее всего удовлетворены этими аспектами трудовой жизни занятые в бюджетных учреждениях и общественных организациях. Что касается рода деятельности, то наилучшим образом чувствуют себя работники из финансовой сферы (более 70% положительных оценок), операций с имуществом (63% удовлетворительных ответов по каждому из трех аспектов) и обрабатывающих производств (54–63% положительных оценок). Среди занятых в сферах производства и распределения электроэнергии, газа и воды, науки и образования фиксируются одни из самых высоких уровней неудовлетворительных оценок относительно аспектов оплаты труда. Весьма интересным представляется то, что занятые в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности демонстрируют крайне низкий уровень удовлетворенности размером заработной платы (36,6%), тогда как оценки материального стимулирования и полноты социального пакета – одни из самых высоких (54–61%).

Работники из районов области оценивают все аспекты оплаты труда более негатив-

Таблица 4. Удовлетворенность условиями труда, % от числа опрошенных занятых

Вариант ответа	2018 год	2020 год	2022 год	2024 год	Изменение по области (+/-), п. п.	
					2024 год к 2022 году	2024 год к 2018 году
Удовлетворенность безопасностью труда						
Удовлетворены	48,5	53,3	60,6	55,2	-5,4	6,7
Затруднились ответить	33,3	28,2	25,8	30,4	4,6	-2,9
Не удовлетворены	18,2	18,5	13,5	14,4	0,9	-3,8
Удовлетворенность технической оснащённостью рабочего места						
Удовлетворены	53,0	52,3	62,4	56,8	-5,6	3,8
Затруднились ответить	31,0	31,9	25,1	29,0	3,9	-2,0
Не удовлетворены	16,0	15,8	12,5	14,2	1,7	-1,8
Удовлетворенность работой профсоюзной и иной рабочей организации						
Удовлетворены	30,5	32,7	38,6	41,5	2,9	11,0
Затруднились ответить	42,0	42,0	30,8	37,1	6,3	-4,9
Не удовлетворены	27,5	25,2	30,6	21,3	-9,3	-6,2
Удовлетворенность соблюдением трудового законодательства в организации*						
Удовлетворены	н. д.	47,6	56,6	55,0	-1,6	7,4**
Затруднились ответить	н. д.	35,1	29,6	31,5	1,9	-3,6**
Не удовлетворены	н. д.	17,3	13,8	13,5	-0,3	-3,8**

* В мониторинге 2018 года вопрос не задавался.

** Изменение рассчитано к 2020 году.

Рассчитано по: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

но по сравнению с работниками, опрошенными в крупных городах (в среднем на 5–6 п. п.). Единственной точкой наблюдений, в которой удовлетворенность величиной заработной платы, системой материального стимулирования и предоставляемым социальным пакетом была несущественно выше среди работников из районов, явился 2020 год. Данное отличие, вероятно, было обусловлено более масштабным влиянием пандемии коронавируса на экономику крупных городов, что проявилось в ограничениях и приостановках деятельности многих производственных предприятий и организаций сферы услуг, как следствие, ухудшении их финансовых показателей и трудовых доходов персонала (Белехова, 2023). Преобладание среди работников из районов более критичных оценок по отношению ко всем аспектам оплаты труда соотносится с тем, что они чаще подвергаются воздействию негативных процессов: так, в 2022 году 11% из них регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы (против 3% в крупных городах), 16% были вынуждены перейти на сокращенное рабочее время (11% соответственно), 8% пришлось уйти в неоплачиваемый отпуск (7% соответственно) (Белехова,

2023). В 2024 году для работников в районах Вологодской области по-прежнему насущной оставалась проблема регулярной задержки или невыплаты заработной платы (9% против 3% в крупных городах).

Условия и организация труда

В целом за 2018–2024 гг. происходит повышение уровня удовлетворенности работников Вологодской области условиями и организацией труда (табл. 4). При этом в 2024 году фиксируется некоторое сокращение (на 5 п. п.) положительных оценок безопасности труда и технической оснащённости рабочего места, однако по-прежнему более половины работников региона удовлетворены этими составляющими трудовой жизни. Отметим, что по данным последнего замера 2024 года выросла доля затруднившихся оценить условия труда. Это может свидетельствовать о наличии латентных или длительное время нерешаемых проблем в указанном направлении.

Уровень удовлетворенности организацией труда более стабилен по сравнению с оценками условий труда, однако доля неопределённых ответов также растёт, особенно в отношении работы профсоюзов. Данный факт, скорее всего, объясняется низкой ин-

формированностью работников о деятельности профсоюзных организаций и невысоким уровнем непосредственного участия в профсоюзном движении: в 2022–2024 гг. только порядка четверти работников были в прошлом (16–17%) или являются в настоящем (16–17%) членами профсоюза, большинство же (55–59%) никогда в нем не состояли.

Исходя из особенностей распределения оценок удовлетворенности условиями и организацией труда по социально-демографическим характеристикам работников, можно говорить о более высоком качестве этих аспектов трудовой жизни среди работающих женщин, семейных людей и работников, имеющих детей. Такое распределение вполне ожидаемо, поскольку нормативно-правовая база в сфере охраны труда устанавливает ограничения на привлечение женщин к работам с тяжелыми и вредными условиями труда, а семейные работники и тем более работники с детьми, скорее всего, будут ориентироваться на более комфортные и безопасные условия труда во избежание ненужных трудовых потерь из-за ответственности перед членами собственной семьи.

Прослеживаются различия по территориальному признаку. Среди работников крупных городов удовлетворенность условиями труда однозначно выше, особенно по аспектам безопасности труда (в 2024 году разница составляла 13 п. п.), технической оснащённости рабочих мест (13 п. п.) и соблюдения трудового законодательства (17 п. п.). Остановившись на последнем моменте, отметим, что оформление трудовых отношений существенно не отличается – большинство работников как в крупных городах, так и в районах имеют постоянную занятость (в 2024 году 95 и 90% соответственно) и бессрочный трудовой договор (75% в городах и 85% в районах). Однако данные мониторингов показывают, что у работников из районов меньше возможностей для ведения диалога с работодателем в плане отстаивания своих интересов в части соблюдения трудовых прав и улучшения условий труда без последствий для занятости – в 2022–2024 гг. так говорил каждый пятый (20%) из них по сравнению с 13% среди работников из крупных городов.

Таблица 5. Удовлетворенность работой с кадрами, % от числа опрошенных занятых

Вариант ответа	2018 год	2020 год	2022 год	2024 год	Изменение по области (+/-), п. п.	
					2024 год к 2022 году	2024 год к 2018 году
Удовлетворенность содержанием выполняемой работы						
Удовлетворены	52,5	56,5	65	62,1	-2,9	9,6
Затруднились ответить	32,2	30,8	26,2	27,4	1,2	-4,8
Не удовлетворены	15,3	12,7	8,8	10,5	1,7	-4,8
Удовлетворенность возможностями обучения, повышения квалификации						
Удовлетворены	40,4	45	48,1	50,0	1,9	9,6
Затруднились ответить	37,2	34,6	30,6	32,3	1,7	-4,9
Не удовлетворены	22,5	20,4	21,3	17,6	-3,7	-4,9
Удовлетворенность признанием трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальным стимулированием)*						
Удовлетворены	н. д.	40,8	45,7	50,6	4,9	9,8**
Затруднились ответить	н. д.	39,5	33,4	32,7	-0,7	-6,8**
Не удовлетворены	н. д.	19,7	20,9	16,8	-4,1	-2,9**
Удовлетворенность возможностями для карьерного роста						
Удовлетворены	38,0	38,5	46,3	51,1	4,8	13,1
Затруднились ответить	38,6	39,4	31,0	31,8	0,8	-6,8
Не удовлетворены	23,4	22,1	22,7	17,1	-5,6	-6,3
Удовлетворенность возможностью участия в принятии управленческих решений						
Удовлетворены	32,3	40,9	48,4	53,4	5	21,1
Затруднились ответить	41,2	39,2	31,4	32,6	1,2	-8,6
Не удовлетворены	26,5	19,9	20,2	14,0	-6,2	-12,5

* В мониторинге 2018 года вопрос не задавался.
 ** Изменение рассчитано к 2020 году.
 Рассчитано по: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

Возможности использования и развития человеческого потенциала (работа с кадрами)

За 2018–2024 гг. отмечается рост удовлетворенности работников Вологодской области работой с кадрами (табл. 5). Преобладающая часть опрошенных (65%) позитивно оценивает такой аспект, как содержание выполняемой работы. Другими составляющими – возможностями для профессионального обучения и системой нематериального стимулирования – удовлетворены заметно меньше опрошенных (по состоянию на 2024 год – 50% положительных оценок), хотя имеется тенденция к росту.

Стабильный и весьма существенный прирост доли удовлетворительных оценок фиксируется по возможностям для карьерного роста (на 13 п. п. за 2018–2024 гг.) и участия в принятии управленческих решений (на 21 п. п. соответственно). Такие тенденции можно классифицировать как весьма позитивные и эффективные с точки зрения реализации работника в труде, поскольку «участие работников в процессе принятия решений и управления предприятием, создание прозрачных условий для их самореализации и продвижения по карьерной лестнице – одни из важнейших факторов формирования чувства принадлежности к организации и вовлеченности в трудовую деятельность» (Басова, Белехова, 2020).

Чаще демонстрируют высокую удовлетворенность работой с кадрами жители крупных городов, лица молодого и среднего возраста (от 18 до 49 лет), люди с высшим и не-

законченным высшим профессиональным образованием; индивидуальные предприниматели и занятые в органах государственной власти / местного самоуправления; работники обрабатывающих производств, организаций здравоохранения и сферы операций с недвижимым имуществом. Кроме того, высокая удовлетворенность работой с кадрами соотносится с недавним положительным опытом. В частности, респонденты, в последние шесть месяцев проходившие обучение, более довольны возможностями обучения и повышения квалификации, а респонденты, должностное положение которых улучшилось за последний год, более удовлетворены перспективами карьерного продвижения.

Надежность занятости

Несмотря на высокую социально-экономическую турбулентность 2020–2022 гг. и сложности социально-экономического развития 2023–2024 гг. из-за внешнеполитического давления и многочисленных экономических санкций, затронувших и работодателей, и сферы повседневного потребления населения, фиксируется рост удовлетворенности работников как устойчивостью положения их работодателя (на 10 п. п. за 2020–2022 гг. и сохранение уровня в 2024 году), так и надежностью собственного положения в организации (на 9 п. п. за 2020–2022 гг. и сохранение уровня в 2024 году; табл. 6). Возможно, это связано с тем, что под влиянием указанных процессов рынок труда вступил «в полосу глубокой структурной

Таблица 6. Удовлетворенность занятостью, % от числа опрошенных занятых

Вариант ответа	2018 год	2020 год	2022 год	2024 год	Изменение по области (+/-), п. п.	
					2024 год к 2022 году	2024 год к 2020 году
<i>Удовлетворенность устойчивостью положения организации на рынке*</i>						
Удовлетворены	н. д.	48,9	59	59,7	0,7	10,8
Затруднились ответить	н. д.	35,8	28,6	28,6	0,0	-7,2
Не удовлетворены	н. д.	15,3	12,4	11,7	-0,7	-3,6
<i>Удовлетворенность надежностью положения в организации*</i>						
Удовлетворены	н. д.	50,6	60	61,1	1,1	10,5
Затруднились ответить	н. д.	37,3	28,8	27,8	-1,0	-9,5
Не удовлетворены	н. д.	12,1	11,2	11,1	-0,1	-1,0

* В мониторинге 2018 года вопрос не задавался.

Рассчитано по: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

**Таблица 7. Удовлетворенность социально-психологическими аспектами труда,
% от числа опрошенных занятых**

Вариант ответа	2018 год	2020 год	2022 год	2024 год	Изменение по области (+/-), п. п.	
					2024 год к 2022 году	2024 год к 2018 году
Удовлетворенность отношениями с руководством организации						
Удовлетворены	56,3	54,6	62,8	62,5	-0,3	6,2
Затруднились ответить	31,9	33,1	27,1	27,0	-0,1	-4,9
Не удовлетворены	11,8	12,3	10,1	10,5	0,4	-1,3
Удовлетворенность взаимоотношениями в трудовом коллективе						
Удовлетворены	57,9	61,4	70,6	65,4	-5,2	7,5
Затруднились ответить	31,2	29	20,8	25,7	4,9	-5,5
Не удовлетворены	10,9	9,6	8,6	8,9	0,3	-2
Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности						
Удовлетворены	45,6	58,1	66,7	67,3	0,6	21,7
Затруднились ответить	37,3	29,8	22,6	24,3	1,7	-13
Не удовлетворены	17	12,1	10,7	8,4	-2,3	-8,6
Удовлетворенность общественной полезностью и значимостью труда						
Удовлетворены	46,2	54,5	66,4	64,5	-1,9	18,3
Затруднились ответить	38,4	32,9	24,2	27,8	3,6	-10,6
Не удовлетворены	15,4	12,6	9,4	7,7	-1,7	-7,7

Рассчитано по: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

трансформации: ... показатели безработицы упали до исторических минимумов, показатели вакансий взлетели до исторических максимумов, произошло драматическое ускорение оборота рабочей силы, ... сформировался обширный навес «незанятых рабочих мест», т. е. рынок труда стал соискательским, что не исключает структурные перекосы по определенным специальностям (Капелюшников, 2024). В некотором смысле данные выводы подтверждаются, например, тем, что с каждым годом работники существенно реже оказывались в ситуациях, когда им приходилось перейти на сокращенное рабочее время (18% в 2020 году, 13% в 2022 году, 10% в 2024 году) или ощущать угрозу потери работы (22, 13 и 8%). Как и в отношении других аспектов трудовой жизни, работники крупных городов более удовлетворены надежностью своей занятости. При этом оценки работающих в районных центрах менее однозначны, т. е. среди них велика доля респондентов, затруднившихся дать ответ.

Социально-психологические условия труда (психологический климат, баланс работы и личной жизни, социальная значимость труда)

На всем периоде наблюдений большинство опрошенных работников дают позитивные оценки отношениям с руководством (в 2022–2024 гг. в среднем по области 63%) и коллегами (в 2022–2024 гг. в среднем по области 68%; табл. 7). Доля позитивных оценок психологического климата на работе увеличивается с каждым годом. Другими не менее важными компонентами КТЖ – возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности (т. е. балансом труда и личной жизни) и социальной значимостью труда – удовлетворены две трети опрошенных; здесь также отмечается стабильный рост положительных оценок. Можно говорить, что качество трудовой жизни в части социально-психологических аспектов, связанных с межличностными взаимодействиями и во многом зависящих от особенностей характера и восприятия человека, находится на высоком уровне.

В распределении оценок удовлетворенности данными аспектами трудовой жизни выявляются некоторые социально-демографические особенности. В частности, семейные пары и работники с детьми чаще выражают положительное мнение о психологическом климате, балансе между рабочим и личным временем, а также о социальной значимости своего труда, нежели работники без детей или не состоящие в официальном браке. Если рассматривать территориальный аспект, то население крупных городов демонстрирует большую удовлетворенность рассматриваемыми аспектами работы. При этом в исследуемом периоде постоянно фиксируется более высокое недовольство работников районов области общественной полезностью и социальной значимостью своего труда.

Как было отмечено во введении, в исследованиях КТЖ подчеркивается положительная взаимосвязь общего восприятия работы и аспектов трудовой жизни. Для проверки этой закономерности на данных регионального мониторинга проведен корреляционный анализ (табл. 8). Полученное значение показателя асимптотической двусторонней значимости $p < 0,05$ ($p = 0,000$) свидетельствует о статистически значимом

результате. Подчеркнем, что «коэффициент корреляции выражает не причинную (обусловленность одного признака другим), а функциональную (взаимную согласованность изменения признаков) зависимость между признаками» (Белехова, 2023).

Согласно проведенным расчетам установлено, что существуют положительные связи между общей удовлетворенностью работой и восприятием различных ее аспектов, причем они преимущественно умеренной и сильной интенсивности. По состоянию на 2024 год удовлетворенность работой в целом наиболее тесно коррелирует с такими компонентами качества трудовой жизни, как условия труда (коэффициент корреляции 0,766), баланс между работой и личной жизнью (0,589), общественная польза и значимость труда (0,585), а также взаимоотношения в трудовом коллективе (0,584). Стоит отметить, что с 2020 года усилилось положительное влияние социально-психологических аспектов, а именно отношений с коллегами и баланса между работой и личной жизнью. Менее значимые связи установлены со следующими аспектами трудовой жизни: содержание выполняемой работы, надежность положения в организации, отношения с руководством, соблюдение

Таблица 8. Связь между удовлетворенностью работой в целом и удовлетворенностью компонентами КТЖ* (коэффициент корреляции Спирмена)

№	Компонент КТЖ	2020 год	2022 год	2024 год
1	Условия труда в целом	0,770	0,763	0,796
2	Возможность сочетать трудовые и личные обязанности	0,446	0,534	0,589
3	Общественная полезность и значимость труда	0,519	0,570	0,585
4	Взаимоотношения в трудовом коллективе	0,428	0,596	0,584
5	Содержание выполняемой работы	0,516	0,556	0,537
6	Надежность положения в организации	0,471	0,543	0,533
7	Отношения с руководством организации	0,440	0,568	0,532
8	Устойчивость положения организации на рынке	0,419	0,512	0,516
9	Соблюдение трудового законодательства	0,462	0,525	0,481
10	Техническая оснащенность рабочего места	0,399	0,502	0,473
11	Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда	0,425	0,430	0,473
12	Признание трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальное стимулирование)	0,415	0,452	0,444
13	Возможности обучения, повышения квалификации	0,384	0,488	0,414
14	Полнота социального пакета	0,322	0,380	0,384
15	Система материального стимулирования	0,287	0,349	0,350
16	Работа профсоюзной и иной рабочей организации	0,298	0,327	0,335
17	Размер заработной платы	0,281	0,298	0,335

* Ранжировано по значениям 2024 года.

Источник: рассчитано автором.

трудового законодательства. Слабые связи фиксируются между удовлетворенностью работой и оплатой труда, работой профсоюза. Описанные закономерности сохраняются на всем периоде наблюдений.

Акценты на взаимосвязи удовлетворенности работой с социально-психологическими и организационными элементами, а также с соблюдением трудовых прав со-трудников, установленные по итогам корреляционного анализа, говорят о необходимости уделять повышенное внимание этим составляющим качества трудовой жизни в современных условиях. Разумеется, материальные составляющие (величина заработной платы, социальные гарантии и т. д.) и условия труда не теряют первостепенной роли, однако они не смогут поддерживать общий позитивный настрой работников,

если другие аспекты трудовой жизни будут восприниматься крайне неудовлетворительно (Белехова, 2023).

Еще одной закономерностью, выявленной ранее в рамках изучения КТЖ на данных мониторинга трудового потенциала населения Вологодской области, стала прямая положительная связь восприятия работниками качества трудовой жизни с состоянием и реализацией качественных характеристик их трудового потенциала (Леонидова и др., 2021). Сопоставление сводного индекса КТЖ, рассчитанного на основе оценок удовлетворенности, и индексов качественных характеристик трудового потенциала по актуальным данным мониторинга 2024 года позволило подтвердить эту взаимосвязь (табл. 9). Согласно проведенным расчетам, в группе работников, давших преимущественно по-

Таблица 9. Соотношение индексов качественных характеристик трудового потенциала и сводного индекса КТЖ, ед.

Качественная характеристика трудового потенциала (индекс)	Группа респондентов по значениям индекса КТЖ					
	высокие оценки (уровень индекса выше 3,01)		средние/нейтральные оценки (уровень индекса от 2,01 до 3,00)		низкие оценки (уровень индекса ниже 2,00)	
	2020 год	2024 год	2020 год	2024 год	2020 год	2024 год
Физическое здоровье	0,721	0,741	0,692	0,719	0,679	0,709
Психическое здоровье	0,813	0,838	0,761	0,815	0,792	0,872
Когнитивный потенциал	0,608	0,597	0,578	0,548	0,554	0,519
Творческий потенциал	0,576	0,578	0,521	0,550	0,513	0,450
Коммуникабельность	0,748	0,755	0,710	0,703	0,664	0,698
Культурный уровень	0,709	0,716	0,628	0,622	0,546	0,604
Нравственный уровень	0,802	0,809	0,763	0,713	0,755	0,651
Потребность в достижении	0,658	0,647	0,593	0,606	0,558	0,494
Индекс качества ТП (обобщенный)	0,689	0,693	0,639	0,643	0,612	0,591

Источник: рассчитано автора.

Таблица 10. Соотношение уровня реализации качеств трудового потенциала и сводного индекса КТЖ, %

Уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала	Группа респондентов по значениям индекса КТЖ					
	высокие оценки (уровень индекса выше 3,01)		средние/нейтральные оценки (уровень индекса от 2,01 до 3,00)		низкие оценки (уровень индекса ниже 2,00)	
	2020 год	2024 год	2020 год	2024 год	2020 год	2024 год
Физическое здоровье	87	88	84	83	79	78
Психическое здоровье	86	86	81	76	78	75
Когнитивный потенциал	81	82	77	70	71	72
Творческий потенциал	74	76	71	71	66	65
Коммуникабельность	85	86	81	81	73	69
Культурный уровень	83	84	78	79	73	70
Нравственный уровень	83	84	79	78	74	72
Потребность в достижении	77	78	69	69	59	59

Источник: рассчитано автора.

ложительные оценки качеству трудовой жизни, практически все характеристики трудового потенциала выше, нежели в группах работников, которые дали нейтральные оценки или выразили неудовлетворенность аспектами трудовой жизни.

Расчеты позволили подтвердить и другую закономерность – у работников, в большей степени удовлетворенных качеством трудовой жизни, уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала выше (табл. 10). Самый высокий уровень реализации наблюдается в отношении таких качеств, как физическое и психическое здоровье, коммуникабельность.

Заключение

Таким образом, в ходе исследования была проанализирована динамика восприятия занятым населением качества трудовой жизни, а также дана оценка его изменениям, происходящим в условиях нестабильной социально-экономической ситуации последних лет. На данных регионального мониторинга трудового потенциала на основе расчета индексной оценки КТЖ определено в целом положительное восприятие трудовой жизни занятым населением Вологодской области (т. к. значение сводного индекса выше 3). Сводный уровень удовлетворенности КТЖ постепенно растет, и в 2024 году достиг наибольших значений за весь период наблюдений 2020–2024 гг. (3,534 ед. по сравнению с 3,373 ед. в 2020 году и 3,522 ед. в 2022 году).

Отмечается рост положительных оценок по большинству рассмотренных аспектов трудовой жизни. В период 2020–2022 гг. повышение уровня удовлетворенности трудом и более высокие оценки качества трудовой жизни могли объясняться относительно низкими исходными позициями 2020 года, обусловленными недостатком альтернативных вариантов для трудоустройства, умеренными притязаниями работников или временным уменьшением их требований в условиях экономической неопределенности на фоне ограничений пандемии. В 2022–2024 гг. причины роста, скорее всего, более

конструктивные. На наш взгляд, рост можно объяснить комплексным воздействием ряда факторов, таких как улучшение системы социальной защиты трудящихся, расширение возможностей для реализации различных карьерных стратегий, увеличение числа вакансий на рынке труда, возросшая готовность к смене места работы ради улучшения условий занятости.

Наиболее позитивные оценки получены в отношении таких аспектов качества трудовой жизни, как психологический климат (т. е. взаимоотношения с коллегами и руководством), баланс между работой и личной жизнью, надежность занятости, социальная значимость труда, а также безопасность и техническая оснащенность рабочего места, содержание выполняемой работы. Эти аспекты следует рассматривать как основные движущие факторы мотивации персонала.

К числу проблемных аспектов трудовой жизни работников, которые фиксируются в ходе региональных эмпирических исследований на протяжении нескольких лет, относятся система оплаты труда (величина зарплаты, предоставляемые социальные гарантии), деятельность профсоюза, работа с кадрами (виды нематериального стимулирования, возможности для профессионального обучения или повышения квалификации, условия карьерного роста). Указанные проблемы по-прежнему требуют особого внимания и разрешения в целях достижения более полной реализации человеческого потенциала работников.

Показано, что с высокими оценками удовлетворенности КТЖ соотносятся такие социально-демографические и профессиональные характеристики занятого населения, как зарегистрированный брак, наличие детей; работа в соответствии со специальностью, способностями и призванием. Подтверждено, что качество трудового потенциала и уровень реализации в трудовой деятельности качественных характеристик работников выше у тех из них, кто имеет более высокие значения индексов удовлетворенности КТЖ. Установлено,

что в современных реалиях первоочередным вектором повышения качества трудовой жизни персонала являются социально-психологические и организационные элементы работы.

Научная новизна исследования заключается в определении сильных аспектов качества трудовой жизни занятого населения региона; выявлении аспектов условий и организации труда, которые требуют оперативного управленческого воздействия; верификации социально-демографических и профессиональных характеристик работников с высокими оценками качества

трудовой жизни; подтверждении прямых взаимосвязей восприятия КТЖ с удовлетворенностью работой, состоянием трудового потенциала работников и эффективностью реализации их в труде. Результаты проведенного исследования вносят вклад в понимание изменений, происходящих в субъективном восприятии населением работы на фоне дестабилизационных процессов и нарастания внешних вызовов. Наряду с этим они позволяют сформировать представление о запросах и ориентирах работников из разных территориальных образований и социально-профессиональных групп.

ЛИТЕРАТУРА

- Басова Е.А., Белехова Г.В. (2020). Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. Т. 8. № 2. URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28524>. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4
- Белехова Г.В. (2019). Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Научные исследования и разработки. Экономика. Т. 7. № 6. С. 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19
- Белехова Г.В. (2022). Качество трудовой жизни занятого населения в допандемийный и пандемийный период (региональный аспект) // Социальное пространство. Т. 8. № 1. DOI: 10.15838/sa.2022.1.33.9
- Белехова Г.В. (2023). Удовлетворенность работой в крупных городах и районах в условиях кризисных процессов 2020–2022 гг. // Проблемы развития территории. Т. 27. № 3. С. 79–98. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.6
- Бобков В.Н., Бобкова Т.Е., Вершинина М.А. [и др.] (2022). Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего: монография / под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Н.В. Локтюхиной, Е.Ф. Шамаевой; ФНИСЦ РАН. Москва: ФНИСЦ РАН. 274 с.
- Бобков В.Н., Черных Е.А. (2023). Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // Уровень жизни населения регионов России. Т. 19. № 3. С. 361–384. DOI: https://doi.org/10.52180/19999836_2023_19_3_5_361_384
- Головина С.Ю. (2019). От программы достойного труда к концепции качества трудовой жизни // Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ): сб. науч. трудов V Междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 1–2 ноября 2019 г.) / отв. ред. К.Л. Томашевский. Минск. С. 15–20.
- Зарипова Н.Ш., Тараканова Н.М. (2022). Использование маркетингового подхода для оценки системы управления удовлетворенностью трудом персонала и разработки кадровой стратегии // Economic Sciences. № 215. С. 71–75. DOI: 10.14451/1.215.71
- Ильясов Ф.Н. (2013). О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. № 3. С. 130–138.
- Капелюшников Р.И. (2024). Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры): препринт WP3/2024/02 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. 60 с.
- Козина И.М., Сереежкина Е.В. (2021). Оценка психосоциальных рисков и качество трудовой жизни российских профессионалов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. С. 21–40. DOI: 10.14515/monitoring.2021.3.1891
- Леонидова Г.В. (2022). Социально-демографический портрет успешного работника (на материалах социологического опроса) // Социальное пространство. Т. 8. № 2. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29292>. DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.4

- Леонидова Г.В., Басова Е.А., Белехова Г.В. (2021). Исследование качества трудовой жизни работающего населения (на примере Вологодской области) // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. № 4 (47). С. 36–45. DOI: 10.18323/2221-5689-2021-4-36-45
- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. (2020а). Интегральная оценка качества трудовой жизни на региональном уровне // Вестник Челябинского гос. ун-та. № 11 (445). С. 50–59. DOI: 10.47475/1994-2796-2020-11106
- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. (2020б). Объективно-субъективные оценки качества трудовой жизни (на материалах Вологодской области) // Журнал исследований по управлению. Т. 6. № 1. С. 3–15.
- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. (2021). Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 14. № 3. С. 118–134. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.7
- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. (2023). Качество трудовой жизни как фактор эффективной реализации трудового потенциала занятого населения: монография. Вологда: ВолНИЦ РАН. 175 с.
- Леонидова Г.В., Попов А.В. (2014). Удовлетворенность трудом как индикатор эффективности государственного управления (социологический анализ) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 3 (33). С. 84–99. DOI: 10.15838/esc/2014.3.33.7
- Локтюхина Н.В., Черных Е.А. (2021). Качество трудовой жизни удаленных работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. Т. 17. № 1. С. 42–56. DOI: 10.19181/lspr.2021.17.1.4
- Попов А.В. (2023). Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. Т. 9. № 1. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567>. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. (2017). Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. Т. 23. № 1. С. 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999
- Темницкий А.Л. (2012). Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. трудов. Вып. 4: в 2 ч. Ч. 2. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. С. 231–238.
- Черных Е.А. (2022). Качество трудовой жизни и удовлетворенность занятостью на российском рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. Т. 18. № 2. С. 214–226. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.2.6
- Черных Е.А. (2023). Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ // Социально-трудовые исследования. № 52 (3). С. 87–103. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103
- Aruldoss A., Kowalski K.B., Parayitam S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18 (1), 36–62. DOI: 10.1108/JAMR-05-2020-0082
- Benedict R., Taylor C.A. (1995). Managing the overlap of work and family: A shared responsibility. *CUPA Journal*. Fall.
- Dhamija P., Gupta S., Bag S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26, 871–892. DOI: 10.1108/BIJ-06-2018-0155
- Foy T., Dwyer R.J., Nafarrete R., Hammoud M.S.S., Rockett P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (6), 1018–1041. DOI: 10.1108/IJPPM-03-2017-0061
- Galinsky E., Stein P.J. (1990). The impact of human resources policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 11 (4), 368383. DOI: 10.1177/019251390011004002
- Green F. (2006). Demanding work. *The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Woodstock, Princeton University Press.
- Hermawati A., Mas N. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59 (6), 1143–1158. DOI: 10.1108/IJLMA-08-2016-0070
- Paais M., Pattiruhu J.R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (8), 577–588. DOI: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577
- Suci R.P., Mas N., Risky M. (2022). The role of job satisfaction in mediating the quality of work life effect on employee performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25 (2), 217–228. DOI: 10.14414/jebav.v25i2.3094

- Tarigan J., Susanto A.R.S., Hatane S.E., Jie F., Foedjiawati F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13 (2), 141–158. DOI: 10.1108/APJBA-09-2019-0189
- Xu Y., Jie D., Wu H. [et al.] (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: The mediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 11222. DOI: 10.3390/ijerph191811222

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Вадимовна Белехова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: belek-galina@yandex.ru)

Belekhova G.V.

QUALITY OF WORKING LIFE OF THE EMPLOYED POPULATION: MEASUREMENT EXPERIENCE IN THE VOLOGDA REGION

In order to stimulate economic development and increase labor productivity, it is essential to improve the quality of work life. Sociological methods of its assessment have great research potential, as they allow to identify the content and specific pain points in the current employment of workers. The level of satisfaction being a traditional sociological tool is one of the generalizing indicators of the quality of working life. The aim of this study is to investigate changes in the perceptions of regional employees regarding the quality of their working lives during a period of significant socio-economic changes from 2020 to 2024, which were caused by external factors. The information base was formed by the data of the monitoring of the labor potential of the population, conducted by Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences in 2018–2024. The methodological toolkit of the study is based on the measurement of the quality of working life by the degree of job satisfaction. Frequency distribution and correlation analysis tools are used. Integral indices of satisfaction with components of working life and composite index of quality of working life are calculated. It is shown that the composite index of the quality of working life gradually increases and in 2024 reaches the highest values for the entire observation period. The most positive assessments were obtained with regard to the psychological climate, the social significance of work, the possibility of maintaining a balance between work and private life, job security, safety and technical equipment of the workplace. The problematic aspects of the quality of working life which have been stable for several years include the system of work remuneration, trade union activity, work with personnel (career, training, labor rights observance). The conclusions about socio-demographic, professional and territorial peculiarities of the perception of the quality of working life by the workers of the region are drawn. The research contributes to the expansion of scientific ideas about the transformation of the working population's perception of the quality of working life against the background of the growing influence of external challenges.

Quality of working life, regional monitoring, index, job satisfaction, labor potential, correlation.

REFERENCES

- Aruldoss A., Kowalski K.B., Parayitam S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. DOI: 10.1108/JAMR-05-2020-0082

- Basova E.A., Belekhova G.V. (2020). Quality of work life as estimated by men and women (case study of the sociological survey in the Vologda Oblast). *Voprosy territorial'nogo razvitiya=Territorial Development Issues*, 2(52). DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4 (in Russian).
- Belekhova G. V. (2019). Subjective approach to assessment quality of working life of working-age population of the region. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika=Scientific Research and Development. Economics*, 6, 9–19. DOI: <https://doi.org/10.12737/2587-9111-2019-9-19> (in Russian).
- Belekhova G.V. (2022). Quality of working life of the employed population in the pre-pandemic and pandemic period (regional aspect). *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 8(1). DOI: 10.15838/sa.2022.1.33.9 (in Russian).
- Belekhova G.V. (2023). Job satisfaction in big cities and districts in 2020–2022 crisis processes. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 27(3), 79–98. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.6 (in Russian).
- Benedict R., Taylor C.A. (1995). Managing the overlap of work and family: A shared responsibility. *CUPA Journal*. Fall.
- Bobkov V.N., Bobkova T.E., Vershinina M.A. et al. (2022). *Uroven' i kachestvo zhizni naseleniya Rossii: ot real'nosti k proektirovaniyu budushchego: monografiya* [Level and Quality of Life of the Russian Population: From Reality to the Design of the Future: A Monograph]. Moscow: FNISC RAS.
- Bobkov V.N., Chernykh E.A. (2023). The relationship of the quality of employment and the quality of work life: A review of research and the outlines of their development. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 19(3), 361–384. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384 (in Russian).
- Chernykh E.A. (2022). Quality of working life and job satisfaction on the Russian labor market. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 18(2), 214–226. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.2.6 (in Russian).
- Chernykh E.A. (2023). Quality of working life and job satisfaction of Russian women and men: a comparative analysis. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*, 52(3), 87–103. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103 (in Russian).
- Dhamija P., Gupta S., Bag S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26, 871–892. DOI: 10.1108/BIJ-06-2018-0155
- Foy T., Dwyer R.J., Nafarrete R., Hammoud M.S.S., Rockett P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (6), 1018–1041. DOI: 10.1108/IJPPM-03-2017-0061
- Galinsky E., Stein P.J. (1990). The impact of human resources policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 11(4), 368383. DOI: 10.1177/019251390011004002
- Golovina S.Yu. (2019). From the program of decent work to the concept of quality of working life. In: Tomashhevsky K.L. (Ed.). *Mezhdunarodnye trudovye standarty i natsional'noe zakonodatel'stvo o trude i sotsial'nom obespechenii (k 100-letiyu MOT): sb. nauch. trudov V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (g. Minsk, 1–2 noyabrya 2019 g.)* [International Labor Standards and National Legislation on Labor and Social Security (to the 100th Anniversary of the ILO): Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference (Minsk, November 1–2, 2019)]. Minsk.
- Green F. (2006). Demanding work. In: *The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Woodstock: Princeton University Press.
- Hermawati A., Mas N. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158. DOI: 10.1108/IJLMA-08-2016-0070
- Ilyasov F.N. (2013). On the feasibility and content of research on labor satisfaction. *Sotsiologicheskii zhurnal=Sociological Journal*, 3, 130–138. (in Russian).
- Kapelyushnikov R.I. (2024). *Eskalatsiya vakansii na rossiiskom rynke truda (dinamika, struktura, triggery): pre-print* [Escalation of Vacancies in the Russian Labor Market (Dynamics, Structure, Triggers): Preprint] WP3/2024/02 / National Research University Higher School of Economics. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki.
- Kozina I.M., Serezhkina E.V. (2021). Measuring psychosocial risks and quality of work life among Russian professionals. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (3), 21–40. DOI: 10.14515/monitoring.2021.3.1891 (in Russian).

- Leonidova G.V. (2022). Socio-demographic portrait of a successful employee (case study of sociological survey). *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 8(2). DOI: 10.15838/sa.2022.2.34.4 (in Russian).
- Leonidova G.V., Basova E.A., Belekhova G.V. (2021). The research on the quality of work life of the working population (using the example of the Vologda Region). *Vektor nauki Tol'yattinskogo gos. un-ta. Ser.: Ekonomika i upravlenie=Digital Economy & Innovations*, 4, 36–45. DOI: 10.18323/2221-5689-2021-4-36-45 (in Russian).
- Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. (2020a). Integral assessment of the quality of working life at the regional level. *Vestnik Chelyabinskogo gos. un-ta=Bulletin of Chelyabinsk State University*, 11(445), 50–59. DOI: 10.47475/1994-2796-2020-11106 (in Russian)
- Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. (2020b). Objective-subjective estimates of the quality of working life (on the materials of the Vologda Region). *Zhurnal issledovaniy po upravleniyu=The Journal of Management Studies*, 6(1), 3–15. (in Russian)
- Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. (2021). Working conditions as a factor of increasing its productivity in Russia's regions. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 14(3), 118–134. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.7 (in Russian)
- Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. (2023). *Kachestvo trudovoi zhizni kak faktor effektivnoi realizatsii trudovogo potentsiala zanyatogo naseleniya: monografiya* [Quality of Labor Life as a Factor in Effective Realization of Labor Potential of the Employed Population: A Monograph]. Vologda: VolNTs RAN.
- Leonidova G.V., Popov A.V. (2014). Labor satisfaction as an indicator of public administration efficiency (sociological analysis). *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 3(33), 84–99. DOI: 10.15838/esc/2014.3.33.7 (in Russian)
- Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. (2021). Quality of working life of remote employees: Methodological approaches and first assessments for the EU and Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 17(1), 42–56. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.1.4> (in Russian)
- Paais M., Pattiruhu J.R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. DOI: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577
- Popov A.V. (2023). Working life of Russian men during the years of instability (on the materials of large cities and districts of the Vologda Oblast). *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 9(1). DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8 (in Russian)
- Suci R.P., Mas N., Risky M. (2022). The role of job satisfaction in mediating the quality of work life effect on employee performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(2), 217–228. DOI: 10.14414/jebav.v25i2.3094
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2017). Satisfaction with work as a construct in empirical studies. *Sotsiologicheskii Zhurnal=Sociological Journal*, 23(1), 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999 (in Russian).
- Temnitsky A.L. (2012). Satisfaction with work at the enterprise as a determinant of the quality of labor life of Russian workers. In: *Sovremennyyi menedzhment. Problemy, gipotezy, issledovaniya: sb. nauch. trudov. Vyp. 4: v 2 ch. Ch. 2.* [Modern Management. Problems, Hypotheses, Research: Collection of Scientific Papers. Issue 4: In 2 parts. Part 2]. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki.
- Tarigan J., Susanto A.R.S., Hatane S.E., Jie F., Foedjiawati F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141–158. DOI: 10.1108/APJBA-09-2019-0189
- Xu Y., Jie D., Wu H. et al. (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: The mediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 11222. DOI: 10.3390/ijerph191811222
- Zaripova N.Sh., Tarakanova N.M. (2022). Using a marketing approach to evaluate the personnel satisfaction management system and develop a personnel strategy. *Ekonomicheskie nauki=Economic Sciences*, 215, 71–75. DOI: 10.14451/1.215.71 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Belekhova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: belekgalina@yandex.ru)