

ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

© 2021

Г.В. Леонидова, кандидат экономических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией
Е.А. Басова, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Г.В. Белехова, научный сотрудник
Вологодский научный центр Российской академии наук, Вологда (Россия)

Ключевые слова: качество трудовой жизни; удовлетворенность трудом; трудовой потенциал; Вологодская область; социально-трудовые отношения; социально-демографические группы.

Аннотация: Для повышения производительности труда особое значение приобретает уровень качества трудовой жизни (КТЖ) работающего населения. Ограниченное число исследований, посвященных изучению качества трудовой деятельности на уровне региона, подтвердило исследовательский интерес. В работе представлены результаты оценки КТЖ работающего населения Вологодской области, полученные с использованием субъективного подхода. Исследованы особенности региональной дифференциации оценки качества трудовой деятельности населением. Отмечено, что в Вологодской области оценки работающего населения в отношении удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности имеют более низкий уровень по сравнению с аналогичными данными в субъектах СЗФО и России. Показаны результаты оценки КТЖ населения Вологодской области в разрезе различных социально-демографических групп на основе индексной системы показателей. Определено, что более половины работающего населения региона удовлетворены качеством трудовой деятельности. Установлено, что степень удовлетворенности КТЖ неодинакова для различных социально-демографических групп населения. Наиболее высокий уровень оценок зафиксирован у групп, обладающих повышенным уровнем заработной платы, а также имеющих высшее образование, состоящих в официально зарегистрированном браке и осуществляющих трудовую деятельность в соответствии со своими склонностями, способностями и призванием. Сделан вывод о том, что качество трудового потенциала и уровень реализации в трудовой деятельности качественных характеристик жителей Вологодской области значительно коррелируют с удовлетворенностью КТЖ. Приведены мероприятия, способствующие повышению удовлетворенности КТЖ.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность человеческого труда, который в современных условиях развития экономики и общества выступает одним из главных факторов производства, во многом определяет рост производительности труда и, соответственно, конкурентоспособность предприятий, региона и страны в целом. Одним из условий повышения производительности труда может стать обеспечение высокого уровня качества трудовой жизни (КТЖ), при котором работник испытывает удовлетворенность трудом и желание большей трудовой отдачи.

Теория качества трудовой жизни (англ. *quality of work life* – QWL) базируется на гуманном подходе в практике управления персоналом¹ [1]. В основе этой экономической категории лежит удовлетворенность трудом, условиями труда и другими компонентами трудовой жизни человека. О высокой зависимости результатов деятельности организации от удовлетворенности работников трудом свидетельствуют результаты исследований зарубежных [2; 3] и отечественных авторов [4–6]. В частности, доказано, что работники с высокой степенью психологического благополучия обладают лучшими характеристиками в части соблюдения дисциплины и обеспечения высокой производительности [6; 7]. С другой стороны, такие негативные проявления социально-трудовых отношений, как наличие признаков неустойчивой заня-

тости, нездоровой обстановки в коллективе, осложняемые семейными неурядицами, влекут за собой снижение мотивации, производительности труда и, как следствие, повышают вероятность «выгорания» на рабочем месте, а также текучести кадров [8; 9]. Научная новизна исследования заключается в определении конкретных аспектов КТЖ, вызывающих наибольшую удовлетворенность работающего населения, а также, и даже в большей степени, направлений, требующих оперативного управленческого воздействия. Проведено комплексное исследование КТЖ работающего населения региона с использованием субъективного подхода.

Научные публикации отечественных и зарубежных авторов не содержат единого подхода к содержательной интерпретации категории «качество трудовой жизни». Сложность в понимании сущности, структуры и методов оценки качества трудовой деятельности предопределила отсутствие стандартов (эталонных значений) в оценках качества трудовой жизни, которые могли бы представлять собой некий ориентир в сфере социально-трудовых отношений для корпоративного менеджмента и органов государственной власти. В настоящее время не существует единственно верного решения относительно того, какие направления КТЖ наиболее и/или наименее важны в организации рабочих мест². Большинство авторов склонны рассматривать КТЖ как многомерную систему условий труда, нацеленную на максимально полную реализацию трудового потенциала работников [10], поэтому выбор

¹Denvir A., Hillage J., Cox A., Sinclair A., Pearmain D. *Quality of Working Life in the UK*. 2008. URL: employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/452.pdf.

²См. 1.

методики оценки КТЖ и набора конкретных показателей определяется исследовательскими целями и управленческими задачами.

Содержательный анализ отечественной социально-экономической литературы, посвященной проблематике КТЖ, показал, что существует несколько методологических подходов к его оценке, которые различаются способом получения исходных данных: статистический (объективный), социологический (субъективный) и комбинированный [11]. Используя различные комбинации статистических и социологических показателей, методы покомпонентной, динамической и/или индексной оценки, авторы проводят оценку КТЖ на уровне отдельных работников (групп работников), предприятий, отраслей, территорий (город, регион, страна в целом).

Примером социологического подхода является оценка привлекательности КТЖ в различных структурных подразделениях организации, представленная в работе [12]. Методика расчета строится на функции полезности и отношениях вероятности. Для оценки привлекательности трудовой жизни предлагается использовать такие показатели, как размер заработной платы, организация и условия труда, возможности профессионального и должностного роста, отношения в коллективе и со стороны руководства, правовая защищенность.

В [13] также представлен социологический подход к оценке КТЖ, состоящий в измерении представлений работающего населения о важности (идеальное КТЖ) и наличии (реальное КТЖ) определенного набора характеристик рабочего места. Среди них такие характеристики, как заработная плата, прозрачность системы оплаты труда, график работы, интерес к работе, безопасность условий труда, качество бытовой инфраструктуры на рабочем месте, психологический климат в коллективе, личная автономия, диалог с руководством, карьерный рост, правовая защита. Апробация проведена по данным онлайн-опроса работников Вологодской области в 2019 году. На основании полученных ответов рассчитаны индексы важности и реального состояния КТЖ, проведен анализ различий по гендерному признаку и характеру труда. Установлено, что индекс важности компонент КТЖ выше индекса реального состояния КТЖ, т. е. реальный уровень КТЖ оказался ниже, чем желаемый. Индексы важности КТЖ у мужчин ниже, чем у женщин. При этом мужчины и женщины одинаково высоко оценивают реальное состояние в отношении прозрачности системы оплаты труда, психологического климата, интереса к работе и безопасности труда. Работники, занятые интеллектуальным трудом, предъявляют более высокие требования к трудовой деятельности [13].

Из-за изменений на рынке труда под воздействием пандемии COVID-2019 особую актуальность приобретают исследования трудовой жизни в формате дистанционной занятости. В частности, покомпонентный анализ КТЖ по данным опросов удаленных работников в Европе и России показал, что «КТЖ во многом зависит от личных обстоятельств (семейной ситуации, наличия детей, возможности работы дома и оборудования рабочего места). Неудовлетворенность работой обуславливается стремительным переходом на нее и неорганизованностью соответствующего формата работы» [14]. В зарубежной литературе широко представлены

исследования воздействия COVID-19 на рынок труда и качество трудовой жизни в гендерном разрезе [15; 16]. В большинстве своем они показывают, что женщины подверглись более значительному отрицательному воздействию на занятость, что проявилось в росте рабочей нагрузки, ухудшении психологического состояния и снижении удовлетворенности работой в целом.

Примером объективного (статистического) подхода является оценка КТЖ работников Российской Федерации, предложенная в [17]. В перечень измеряемых аспектов трудовой жизни включены занятость и безработица, безопасность и условия труда, заработная плата, квалификация и производительность труда. Методика предполагает, во-первых, покомпонентный анализ статистических показателей, характеризующих указанные аспекты трудовой жизни (в разрезе макрорегионов России), во-вторых, расчет интегрального рейтинга КТЖ по макрорегионам (через рейтинги отдельных аспектов КТЖ, взвешенные по доле их влияния на среднедушевой ВРП). Апробация методики на данных 2015 года показала, что «среди лидеров преобладают развитые субъекты Российской Федерации (ведущие регионы с высокими заработными платами и доходами населения, низким уровнем безработицы); среди аутсайдеров оказались округа, в которых сконцентрированы основные проблемы низкого качества трудовой жизни населения» [17].

В работе [18], также основанной на статистическом подходе, авторы предлагают учитывать такие основные элементы КТЖ, как вознаграждение за труд, гарантии занятости, безопасные и здоровые условия труда, уровень механизации и автоматизации труда, гибкость использования рабочего времени, удовлетворенность трудом (трудовая мобильность), условия для самовыражения и самореализации (научно-исследовательская деятельность предприятий). Используя данные официальной статистики за 2010–2015 годы и результирующий показатель эффективности труда в виде отношения валовой добавленной стоимости промышленного производства к среднегодовой численности работников в данной отрасли, авторы на основе корреляционного анализа определили, что максимальный эффект на показатели эффективности труда оказывают уровень социальных гарантий и заработной платы, а также условия труда.

Значительное число российских исследований в рамках объективного и субъективного подходов посвящены оценке КТЖ на уровне отдельных отраслей, предприятий или территорий [5; 19]. Анализ зарубежной литературы по вопросам оценки удовлетворенности трудовой деятельности также показал изменение вектора практических исследований КТЖ от межстрановых (межрегиональных) сравнений [20; 21] к локальному уровню с изучением уровня качества трудовой жизни занятых в конкретных отраслях и профессиях [22–24].

Примером комбинированного подхода является методика измерения КТЖ, описанная в работе [25]. Отличительной чертой данной методики является проведение оценки КТЖ на трех этапах его формирования: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; в период после завершения трудовой деятельности. Набор показателей включает объективные показатели КТЖ, представленные

в статистической отчетности, и субъективные оценки КТЖ населением.

Таким образом, сохраняется актуальность определения как сводной, так и покомпонентной оценки КТЖ для выявления наиболее проблемных элементов социально-трудовых отношений и трудовой жизни работников, а также существует потенциал для проведения исследований качества трудовой деятельности на региональном уровне.

В проведенном исследовании качество трудовой жизни работающего населения рассматривается как многомерная, многоаспектная категория, обладающая динамичным характером развития и сочетающая субъективные и объективные показатели условий и организации труда, обеспечивающие физическое, умственное, экономическое и социальное благополучие работников, способствующие наиболее полной реализации их трудового потенциала. Методологические подходы к оценке КТЖ различаются прежде всего по источнику исходных данных. Статистические данные позволяют сформировать обобщенное представление о состоянии и динамике КТЖ занятого населения, они удобны для межрегиональных сравнений, но в некоторой степени ограничены в плане оперативности сбора и обширного представления рассматриваемого процесса. В отличие от них, социологические данные более оперативны и представительны (особенно в плане информации о характере и качестве рабочих отношений, балансе между работой и личной жизнью, индивидуально-психологическом состоянии и пр.), они дают возможность более детально исследовать процесс. Поэтому в данной статье представлены результаты социологической (субъективной) оценки КТЖ занятого населения.

Измерение КТЖ осуществляется на основе субъективного подхода с использованием совокупности следующих показателей удовлетворенности работников различными аспектами трудовой деятельности: оплата труда, условия труда, использование и развитие человеческого потенциала, возможности для карьерного роста, устойчивость занятости, психологический климат в трудовом коллективе, взаимодействие с общим жизненным пространством и социальная значимость труда. Методика покомпонентного анализа качества трудовой жизни и измерения индексов удовлетворенности качеством трудовой жизни подробно рассмотрена в более ранних публикациях сотрудников Вологодского научного центра РАН (ВолНЦ РАН) [26; 27].

Цель исследования – оценка качества трудовой жизни работающего населения Вологодской области.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

Информационной базой исследования являются официальные статистические данные по уровню жизни населения регионов и РФ, а также информация федерального статистического наблюдения условий жизни населения³. Для анализа КТЖ работающего населения

региона использованы эмпирические данные мониторинга качества трудового потенциала, проводимого ФГБУН ВолНЦ РАН в Вологодской области (в городах Вологде и Череповце, на городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского районов) с 1997 года. Объем выборки ежегодно составляет 1 500 человек (квотная: по полу и возрасту). В данном исследовании представлены результаты, полученные в 2018 и 2020 годах⁴. Для сбора эмпирических данных использовано индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышала 3 %. Обработка данных проведена с использованием SPSS Statistics и MS Excel. В целях измерения КТЖ населения использованы анкеты работающего населения (общее число 1 162). Исследование качества трудовой деятельности работающего населения региона проведено с применением методики индексной оценки [26].

В связи с тем, что удовлетворенность работников различными сторонами трудовой жизни взаимосвязана с их отдачей в труде, с состоянием и реализацией качественных характеристик их трудового потенциала, нами изучены различные составляющие трудового потенциала. Согласно концепции качественных характеристик населения, разработанной и применяемой Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН) и ВолНЦ РАН, выделяется 8 базовых компонентов качества трудового потенциала населения, а именно физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникативность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении [28]. В обобщенном виде они формируют индекс качества трудового потенциала. Оценка базовых компонентов и сводного индекса позволяет отследить возможности осуществления населением трудовых функций.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Данные федерального статистического наблюдения 2018 и 2020 годов показывают общую удовлетворенность условиями труда работающего населения. Так, удовлетворенность условиями труда (позиция ответов: вполне удовлетворен) в 2018 году показывали 73,8 % опрошенных в целом по РФ, в 2020 году – 75,5 %. Несмотря на пандемию и уход большей доли занятых на дистанционный формат, доля удовлетворенных условиями труда даже выросла. Изучить оценки работающего населения РФ по итогам 2020 года по различным аспектам трудовой деятельности не представляется возможным в связи с отсутствием официальных данных. Однако в исследовании 2018 года⁵ выявлено, что удовлетворенность зарплатой, режимом работы, расстоянием до работы, условиями работы, выполняемыми обязанностями у работников Вологодской области находится на более низком уровне по сравнению с аналогичными

³ Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect.

⁴ Леонидова Г.В., Попов А.В., Гордиевская А.Н. База данных мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области: свидетельство № 2021620065 от 15.01.2021. URL: https://new.fips.ru/registers-doc-view/fips_servlet?DB=DB&DocNumber=2021620065&TypeFile=html.

⁵ См. 3.

данными в других субъектах СЗФО и России в целом. Существенное значение в системе КТЖ имеют характеристики условий и организации труда, в т. ч. соблюдение основ безопасности в сфере охраны труда. Вологодская область по этому показателю занимала 69-е место из 82, наряду с 26 субъектами РФ, где уровень удовлетворенности условиями труда на предприятиях ниже 70 % [27].

Неудовлетворенность работающего населения своим заработком соотносится с результатами типологизации на основе кластерного анализа. Они свидетельствуют о значительном удельном весе низкооплачиваемых работников в структуре работающего населения Вологодской области. Самым многочисленным (порядка 43 % от числа работающего населения региона) оказался кластер со средним уровнем среднемесячной заработной платы (21 626 руб. в 2018 году). С максимальным уровнем доходов среди трех страт (среднемесячная заработная плата составила 27 899 руб.) и наибольшим удельным весом работников, имеющих высшее образование (почти 38 %), оказалась группа, условно названная «высокообеспеченные». Около трети работающего населения (32 %) входит в группу, условно названную «бедные», с минимальным уровнем среднемесячной заработной платы (17 878 руб.). Отличительными характеристиками респондентов данной группы являются минимальный уровень среднемесячной величины заработной платы, низкий уровень образования и преобладающая занятость в низкодоходных сферах экономики [19].

Оценка сводного и частных индексов удовлетворенности КТЖ позволила выявить наиболее «проседаю-

щие» направления в рамках КТЖ работающего населения Вологодской области. Так, значение общего (сводного) индекса КТЖ работающего населения региона (0,327 ед. в 2018 году, 0,254 – в 2020 году) показывает, что работники в целом удовлетворены качеством трудовой жизни. Причем необходимо констатировать снижение удовлетворенности в пандемийный период, что связано и с переводом на удаленный формат занятости, и со снижением заработков, особенно в малом бизнесе, и с растущей угрозой безработицы и т. д. Минимальный уровень индекса удовлетворенности фиксируется в отношении оплаты труда, максимальный – в отношении психологического климата в коллективе. В оценках представителей группы «бедные» отмечены минимальные значения индексов удовлетворенности (таблица 1). Такое восприятие условий труда наблюдалось у этой группы в 2018 и сохранилось в 2020 году, но индексы начали расти. Так, сводный индекс вырос на 0,117 ед., субиндекс социальной значимости труда – на 0,211 ед.

Весомой проблемой представителей данного кластера является размер заработной платы, карьерный рост, условия труда. По данным показателям индекс КТЖ составил минимальные величины среди всех выделенных групп. Около 97 % опрошенных в данной страте заявляют о том, что работа необходима, чтобы прокормить семью.

Более высокий уровень оценок зафиксирован у женщин в отношении санитарно-гигиенической обстановки, безопасности труда и технической оснащенности рабочего места. При этом у мужчин с детьми общий индекс (0,300) и подавляющее число индивидуальных индексов удовлетворенности КТЖ (кроме оплаты

Таблица 1. Сводный и частные индексы удовлетворенности качеством трудовой жизни работающего населения Вологодской области [19]

Характеристики КТЖ	2018 г.			2020 г.		
	«Высоко-обеспеченные»	«Бедные»	«Средне-обеспеченные»	«Высоко-обеспеченные»	«Бедные»	«Средне-обеспеченные»
Сводный индекс КТЖ	0,532	0,063	0,322	0,579	0,180	0,439
Оплата труда	0,737	0,063	0,184	0,563	0,109	0,187
Условия и организация труда	0,354	0,007	0,247	0,413	0,134	0,379
Использование человеческого потенциала	0,500	0,050	0,306	0,568	0,168	0,461
Карьерный рост	0,385	-0,033	0,179	0,432	0,055	0,305
Устойчивость занятости	1,013	0,668	1,09	0,674	0,234	0,484
Психологический климат	0,638	0,201	0,522	0,743	0,266	0,614
Жизненное пространство	0,493	0,082	0,334	0,788	0,357	0,639
Социальная значимость	0,539	0,098	0,349	0,667	0,309	0,648

труда и возможностей карьерного роста) выше, чем у мужчин, не имеющих детей (0,263). Противоположная ситуация отмечена у женщин: большинство индексов оказываются несколько меньше в случае наличия детей, за исключением оплаты труда.

Изучение КТЖ в разрезе гендерных характеристик выявило сложности у мужчин. Среди данной социальной группы доля затруднившихся оценить свою удовлетворенность КТЖ выше, чем у женщин. Более того, с возрастом неопределенность в оценках КТЖ у мужчин возрастает.

Результаты измерения КТЖ в гендерном разрезе свидетельствуют о некоторых особенностях оценки качества трудовой деятельности двух социальных групп. Во-первых, у мужчин более длительный стаж работы оказывает положительное влияние на величину заработной платы, для женщин зачастую такой динамики не наблюдалось. Во-вторых, женщины, выбирая будущую профессию, в большей степени, чем мужчины, ориентируются на личные способности и призвание. В связи с этим почти треть женщин имеют способности к основной работе, работают по призванию и имеют профильное образование, что ниже показателя среди мужчин (30 и 27 % соответственно). В-третьих, для обеих социальных групп одинаково важны оплата труда и интерес к рабочим обязанностям. В числе демотиваторов у женщин преобладают такие факторы, как семейные проблемы и дефицит знаний, у мужчин – личная неорганизованность. В-четвертых, женщины чаще работают дома, что вызвано особенностями профессиональной занятости.

Оценка КТЖ показывает, что в положительной зоне восприятия качественных характеристик рабочих мест преобладают работники от 30 до 49 лет, состоящие в официальных семейных отношениях и имеющие детей. Уровень оценок КТЖ различается по характеру занято-

сти. Так, население, имеющее случайные приработки, менее удовлетворено качеством трудовой жизни по сравнению с занятыми на основной работе.

Удовлетворенность качеством трудовой деятельности в целом существенно выше у работников государственных и муниципальных предприятий и организаций. Более высокие показатели удовлетворенности отдельными компонентами КТЖ наблюдаются и в организациях/предприятиях других форм собственности (индекс карьерного роста в акционерных обществах – 0,421, индекс устойчивости занятости в производственных кооперативах – 1,692 и т. д.), что связано с особенностями социально-трудовых отношений, величиной трудового коллектива и т. п.

Сопоставление оценок КТЖ, полученных с использованием субъективистского подхода, и качественных характеристик трудового потенциала (индексов) [28] показало, что качество трудового потенциала значительно коррелирует с удовлетворенностью КТЖ (таблица 2).

Практически по всем базовым характеристикам трудового потенциала значения индексов у работников, положительно оценивших условия трудовой деятельности, выше, чем у тех, кто не смог дать какую-либо оценку или показал свою неудовлетворенность качеством трудовой жизни (таблица 2). Особенно стоит отметить такие качества, как психическое здоровье (0,837 ед. в 2018 году, 0,891 ед. в 2020 году), нравственные установки (0,816 и 0,895 ед. соответственно) и социальные притязания (0,713 и 0,738 ед. соответственно), отличающиеся самыми высокими индексными значениями у лиц, удовлетворенных качеством трудовой жизни.

Наряду с этим определено, что удовлетворенность качеством трудовой жизни коррелирует с уровнем реализации в трудовой деятельности качественных характеристик работников (таблица 3). По всем базовым

Таблица 2. Соотношение индексов качественных характеристик трудового потенциала и индекса удовлетворенности КТЖ, ед.

Качественные характеристики трудового потенциала (индексы)	Группы респондентов по значениям индекса КТЖ					
	Положительные оценки (уровень выше 0)		Отрицательные оценки (уровень ниже 0)		Нейтральные оценки (равно 0)	
	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.
Физическое здоровье	0,764	0,747	0,725	0,689	0,770	0,718
Психическое здоровье	0,837	0,891	0,787	0,814	0,807	0,805
Когнитивный потенциал	0,590	0,637	0,551	0,544	0,587	0,586
Творческий потенциал	0,564	0,591	0,531	0,485	0,554	0,546
Коммуникабельность	0,772	0,778	0,741	0,659	0,749	0,730
Культурный уровень	0,742	0,885	0,636	0,557	0,692	0,650
Нравственный уровень	0,816	0,895	0,784	0,786	0,772	0,757
Потребность в достижении	0,713	0,738	0,593	0,516	0,697	0,617
Индекс качества ТП (обобщенный)	0,709	0,747	0,652	0,607	0,687	0,658

Источник: рассчитано авторами по данным социологических опросов, проведенных ФГБУН ВолНЦ РАН.

Таблица 3. Соотношение уровня реализации качеств трудового потенциала и индекса удовлетворенности КТЖ, %

Уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала	Группы респондентов по значениям индекса КТЖ					
	Положительные оценки (уровень выше 0)		Отрицательные оценки (уровень ниже 0)		Нейтральные оценки (равно 0)	
	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.
Физическое здоровье	84	93	79	78	58	83
Психическое здоровье	85	90	77	78	59	78
Когнитивный потенциал	83	88	71	69	59	74
Творческий потенциал	75	87	60	69	50	70
Коммуникабельность	85	92	78	69	59	77
Культурный уровень	83	90	74	69	57	75
Нравственный уровень	84	93	75	69	56	76
Потребность в достижении	78	89	64	69	50	70

Источник: рассчитано авторами по данным социологических опросов, проведенных ФГБУН ВолНЦ РАН.

характеристикам у работников, для которых получены положительные значения индексов КТЖ, т. е. у тех, кто преимущественно удовлетворен качеством трудовой жизни, уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала выше, чем у работников, которые не удовлетворены КТЖ или нейтрально его оценивают. Несмотря на различные ограничения рынка труда в пандемийный 2020 год, уровень отдачи в трудовой деятельности даже вырос у респондентов, имеющих положительное восприятие своих рабочих мест.

Самый высокий уровень реализации наблюдается в отношении таких качеств, как психическое здоровье (85 % в 2018 году, 90 % в 2020 году) и коммуникабельность (85 и 92 % соответственно). В сравнении с группами неудовлетворенных работников и работников, давших нейтральные оценки условиям труда, превышение значений составляет от 5 до 26 процентных пунктов.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Качество трудовой жизни работающего населения зависит от множества факторов, ключевыми из которых являются оплата труда, внутренняя среда, призвание [19]. Заработная плата, будучи системообразующим фактором в системе КТЖ, выступает основным источником доходов работающего населения [26]. Однако, как свидетельствуют данные официальной статистики, рост оплаты труда в Вологодской области значительно ограничивается инфляционными процессами в экономике. Ежегодный прирост начисленной заработной платы в регионе с 2000 года составлял 7–12 %, однако с учетом индекса потребительских цен динамика заработной платы в некоторые годы имела отрицательный характер. Недостаточный уровень заработной платы, ограничивая покупательную способность населения, приводит к самовоспроизводству бедности, снижает

уровень трудовой мотивации занятых. Необычность российских условий заключается в том, что в мировой практике трудовая занятость населения исключает абсолютную бедность [29].

В рейтинге регионов РФ по размеру среднемесячной заработной платы (с учетом стоимости фиксированного набора товаров и услуг по регионам) Вологодская область в 2018 году занимала 39-е место из 82 возможных. Однако восприятие населением низкого уровня заработной платы характеризуется более негативными оценками. Результаты федерального статистического наблюдения за 2018 год свидетельствуют о том, что в России только 39 % занятых в экономике вполне удовлетворены своей заработной платой, в 2020 году такую оценку дали 44 % респондентов. При этом в подавляющем числе регионов (51 субъект) данный показатель ниже среднероссийского уровня. Вологодская область по удовлетворенности заработком в рейтинге среди российских регионов находилась на 78-м месте. Крайне малый процент опрошенных (25 %) высказали удовлетворенность оплатой труда⁶.

Поддержка работающего населения в части повышения оплаты труда – ключевой момент, но в то же время главная проблема реализации региональной социально-трудовой политики, мероприятия в рамках которой скорее ориентированы на снижение локальной бедности, но не направлены на кардинальное изменение существующих негативных тенденций в сфере труда и занятости. Повышение качества труда работающего населения региона следует осуществлять по двум основным направлениям, заключающимся либо в росте оплаты труда, либо в повышении удовлетворенности

⁶ Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect.

трудом по другим аспектам КТЖ. Решение проблемы низкого заработка в рамках социальной политики на уровне региона – задача в недостаточной степени результативная, так как является скорее борьбой со следствием (особенно в части социальной защиты). В этой связи необходим комплексный подход, ориентированный на качественно-ритмичный рост экономики, что в конечном итоге позитивно отразится на уровне оплаты труда населения.

На основе расчета индексной системы оценки показателей КТЖ выявлена удовлетворенность условиями труда около половины работающего населения Вологодской области. Наибольшая величина индекса удовлетворенности зафиксирована в отношении индикаторов устойчивости занятости и психологического климата, минимальная – в оплате труда и перспективах карьерного роста.

Оценки удовлетворенности качеством трудовой жизни различаются в зависимости от социально-демографических характеристик работников. Наибольшие индексы удовлетворенности КТЖ демонстрируют работники в возрасте 30–49 лет. Население, имеющее основную работу, более благоприятно оценивает КТЖ по сравнению с имеющими дополнительную работу и случайные приработки. Работники с более высоким уровнем образования, состоящие в официально зарегистрированном браке, имеющие детей и занятые на основной работе, демонстрируют наиболее высокие оценки удовлетворенности качеством трудовой жизни.

Интересно, что величина сводного индекса КТЖ, а также ряд частных индексов в оценках работающих женщин имеют более высокие значения по сравнению с мужчинами. «Парадоксом удовлетворенности работой в зависимости от пола» считают обстоятельство, когда женщины более оптимистично оценивают условия своей трудовой деятельности, хотя и сталкиваются чаще, чем мужчины, с неблагоприятными возможностями в отношении карьерного роста и низким уровнем оплаты труда. Женщины проявляют несколько большую удовлетворенность размером и справедливостью начисления заработной платы, полнотой социального пакета.

Следует отметить, что ценностно-мотивационные различия в оценках трудовой деятельности формируются под влиянием существующих социально-трудовых отношений, зависят от конкретных характеристик рабочего процесса и являются показателем гендерного наполнения труда [27].

Установлено, что неблагоприятные условия 2020 года отразились на оценках работающего населения в отношении качества трудовой жизни. Особенно это касается сводного показателя, который показал снижение своего значения в 2020 году. Однако все остальные составляющие КТЖ отреагировали на необычную ситуацию в сфере занятости не совсем ожидаемо. Индексные значения качественных характеристик рабочей силы выросли, увеличилась трудовая отдача, особенно у тех групп населения, которые положительно оценивают свое трудовое место.

Практическая значимость результатов исследования заключается в повышении эффективности социально-трудовых отношений на региональном и локальном уровнях. Результаты будут полезны органам государственной власти и местного самоуправления при обосно-

вании решений в сфере труда и занятости, менеджерам организаций по работе с персоналом.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

Сделан вывод о том, что проблемные направления качества трудовой жизни работающего населения представляют собой следствие имеющихся системных противоречий и недостатков в сфере труда и экономики.

Выявлено, что удовлетворенность КТЖ в целом существенно выше у тех работников, которые дают максимальные оценки своему материальному положению и осуществляют трудовую деятельность в соответствии со своими склонностями, способностями и призванием.

Показано, что качество трудового потенциала значительно коррелирует с удовлетворенностью КТЖ. В группе респондентов с преобладающими положительными оценками КТЖ индексы качества трудового потенциала выше.

Определено, что необходимым условием обеспечения высокого уровня удовлетворенности работой и качества трудовой деятельности является достижение соответствия условий организации труда современным требованиям законодательства.

Предложено в целях повышения КТЖ уделять особое внимание вопросам справедливого вознаграждения за труд, а также вопросам развития человеческих ресурсов в части адаптации, профессионального обучения и карьерного продвижения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Swamy D.R., Nanjundeswaraswamy T.S., Rashmi S. Quality of work life: scale development and validation // *International Journal of Caring Sciences*. 2015. Vol. 8. № 2. P. 281–300.
- Wright T.A., Bonett D.G. Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover // *Journal of Management*. 2007. Vol. 33. № 2. P. 141–160. DOI: [10.1177/0149206306297582](https://doi.org/10.1177/0149206306297582).
- Chan K.W., Wyatt T.A. Quality of work life: a study of employees in Shanghai, China // *Asia Pacific Business Review*. 2007. Vol. 13. № 4. P. 501–517. DOI: [10.1080/13602380701250681](https://doi.org/10.1080/13602380701250681).
- Рушева А.В. Оценка качества трудовой жизни персонала социальных учреждений // *Гуманитарный научный журнал*. 2020. № 1. С. 112–118.
- Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) // *ЭКО*. 2011. № 10. С. 102–117.
- Лебединцева Е.С. Уровень удовлетворенности работников // *Управление персоналом*. 2007. № 9. С. 75–78.
- Wright T.A. The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest // *Organizational Dynamics*. 2004. Vol. 33. № 4. P. 338–351. DOI: [10.1016/j.orgdyn.2004.09.002](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002).
- Benedict R., Taylor C.A. Managing the overlap of work and family: a shared responsibility // *CUPA Journal*. 1995. Fall. P. 1–9.
- Galinsky E., Stein P.J. The impact of human resources policies on employees: balancing work/family life //

- Journal of Family Issues. 1990. Vol. 11. № 4. P. 368–383. DOI: [10.1177/019251390011004002](https://doi.org/10.1177/019251390011004002).
10. Ивановская В.Ю., Ивановская А.Л. Качество трудовой жизни как фактор обеспечения экономического роста // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 3-1. С. 103–106. DOI: [10.24411/2411-0450-2019-10409](https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-10409).
 11. Чекмарева Е.А. Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения // Качество и жизнь. 2016. № 4. С. 53–61.
 12. Тарабан О.В. Анализ подходов к оценке качества трудовой жизни // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 4. С. 989–996. DOI: [10.18334/et.5.4.39645](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39645).
 13. Ивановская А.Л. «Идеальное» и «реальное» качество трудовой жизни в оценках занятого населения Вологодской области // Социальное пространство. 2020. Т. 6. № 1. С. 3–16. DOI: [10.15838/sa.2020.1.23.3](https://doi.org/10.15838/sa.2020.1.23.3).
 14. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой жизни удалённых работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Т. 17. № 1. С. 42–56. DOI: [10.19181/lspr.2021.17.1.4](https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.1.4).
 15. Carli L.L. Women gender equality and COVID-19 // Gender in Management. 2020. Vol. 35. № 7-8. P. 647–655. DOI: [10.1108/GM-07-2020-0236](https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236).
 16. Feng Z.Y., Savani K. Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home // Gender in Management. 2020. Vol. 35. № 7-8. P. 719–736. DOI: [10.1108/GM-07-2020-0202](https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202).
 17. Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2018. № 4. С. 42–51. DOI: [10.21686/2500-3925-2018-4-42-51](https://doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51).
 18. Мизя М.С., Тевс Е.П. Оценка значимости элементов качества трудовой жизни при исследовании эффективности труда работников промышленности // Вестник Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета. 2018. Т. 15. № 3. С. 460–469. DOI: [10.26518/2071-7296-2018-3-460-469](https://doi.org/10.26518/2071-7296-2018-3-460-469).
 19. Леонидова Г.В., Басова Е.А. Социальная политика региона и проблемы «работающих бедных» в контексте качества трудовой жизни // Проблемы развития территории. 2020. № 3. С. 7–26. DOI: [10.15838/ptd.2020.3.107.1](https://doi.org/10.15838/ptd.2020.3.107.1).
 20. Ollier-Malaterre A., Foucreault A. Cross-national work-life research: cultural and structural impacts for individuals and organizations // Journal of Management. 2017. Vol. 43. № 1. P. 111–136. DOI: [10.1177/0149206316655873](https://doi.org/10.1177/0149206316655873).
 21. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction // Journal of Socio-Economics. 2000. Vol. 29. № 6. P. 517–538. DOI: [10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8).
 22. Cross D. Analysis of quality work life on employees' performance // International Journal of Business and Management Invention. 2019. Vol. 8. № 02. P. 60–65.
 23. Easton S., Laar D. QoWL (Quality of Working Life) – what, how, and why? // Psychology Research. 2013. Vol. 3. № 10. P. 596–605. DOI: [10.17265/2159-5542/2013.10.006](https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006).
 24. Hsu M.Y., Kernohan G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life // Journal of Advanced Nursing. 2006. Vol. 54. № 1. P. 120–131. DOI: [10.1111/j.1365-2648.2006.03788.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03788.x).
 25. Зонова О.В., Нехода Е.В. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. № 46. С. 92–107. DOI: [10.17223/19988648/46/6](https://doi.org/10.17223/19988648/46/6).
 26. Белехова Г.В. Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. Т. 7. № 6. С. 9–19. DOI: [10.12737/2587-9111-2019-9-19](https://doi.org/10.12737/2587-9111-2019-9-19).
 27. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Т. 8. № 2. С. 4–24. DOI: [10.15838/ttd.2020.2.52.4](https://doi.org/10.15838/ttd.2020.2.52.4).
 28. Попов А.В. Качество трудового потенциала Вологодской области в ракурсе 20-летних наблюдений // Проблемы развития территории. 2019. № 1. С. 87–106. DOI: [10.15838/ptd.2019.1.99.6](https://doi.org/10.15838/ptd.2019.1.99.6).
 29. Горюнова Н.Н. Профиль российской бедности: факторы и риски для работающего населения // Известия Томского политехнического университета. Инжиниринг георесурсов. 2008. Т. 313. № 6. С. 61–65.

REFERENCES

1. Swamy D.R., Nanjundeswaraswamy T.S., Rashmi S. Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 2015, vol. 8, no. 2, pp. 281–300.
2. Wright T.A., Bonett D.G. Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 2007, vol. 33, no. 2, pp. 141–160. DOI: [10.1177/0149206306297582](https://doi.org/10.1177/0149206306297582).
3. Chan K.W., Wyatt T.A. Quality of work life: a study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 2007, vol. 13, no. 4, pp. 501–517. DOI: [10.1080/13602380701250681](https://doi.org/10.1080/13602380701250681).
4. Rusheva A.V. Assessment of the quality of working life of social institutions staff. *Gumanitarnyy nauchnyy zhurnal*, 2020, no. 1, pp. 112–118.
5. Korel L.V., Kombarov V.Yu. The quality of working life in a modern industrial enterprise (results of a sociological survey of engineers and technicians). *ЭКО*, 2011, no. 10, pp. 102–117.
6. Lebedintseva E.S. The satisfaction level of employees. *Upravlenie personalom*, 2007, no. 9, pp. 75–78.
7. Wright T.A. The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 2004, vol. 33, no. 4, pp. 338–351. DOI: [10.1016/j.orgdyn.2004.09.002](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002).
8. Benedict R., Taylor C.A. Managing the overlap of work and family: a shared responsibility. *CUPA Journal*, 1995, Fall, pp. 1–9.
9. Galinsky E., Stein P.J. The impact of human resources policies on employees: balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 1990, vol. 11, no. 4, pp. 368–383. DOI: [10.1177/019251390011004002](https://doi.org/10.1177/019251390011004002).

10. Ivanovskaya V.Yu., Ivanovskaya A.L. Quality of labour life as factor ensuring economic growth. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 2019, no. 3-1, pp. 103–106. DOI: [10.24411/2411-0450-2019-10409](https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-10409).
11. Chekmareva E.A. Review of modern measurement methods of quality of population's working life. *Kachestvo i zhizn*, 2016, no. 4, pp. 53–61.
12. Taraban O.V. Analysis of approaches to the estimation of quality of working life. *Ekonomika truda*, 2018, vol. 5, no. 4, pp. 989–996. DOI: [10.18334/et.5.4.39645](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39645).
13. Ivanovskaya A.L. The “ideal” and the “real” quality of work life as estimated by the employed population of the Vologda oblast. *Sotsialnoe prostranstvo*, 2020, vol. 6, no. 1, pp. 3–16. DOI: [10.15838/sa.2020.1.23.3](https://doi.org/10.15838/sa.2020.1.23.3).
14. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Quality of working life of remote employees: methodological approaches and first assessments for the EU and Russia. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*, 2021, vol. 17, no. 1, pp. 42–56. DOI: [10.19181/lspr.2021.17.1.4](https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.1.4).
15. Carli L.L. Women gender equality and COVID-19. *Gender in Management*, 2020, vol. 35, no. 7-8, pp. 647–655. DOI: [10.1108/GM-07-2020-0236](https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236).
16. Feng Z.Y., Savani K. Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 2020, vol. 35, no. 7-8, pp. 719–736. DOI: [10.1108/GM-07-2020-0202](https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202).
17. Zholudeva V.V., Melnichenko N.F. Statistical evaluation of the quality of working life of employees in the Russian Federation. *Statistika i ekonomika*, 2018, no. 4, pp. 42–51. DOI: [10.21686/2500-3925-2018-4-42-51](https://doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51).
18. Mizya M.S., Tevs E.P. Assessment of importance of working life quality elements while labor efficiency research of industrial workers. *Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo avtomobilno-dorozhnogo universiteta*, 2018, vol. 15, no. 3, pp. 460–469. DOI: [10.26518/2071-7296-2018-3-460-469](https://doi.org/10.26518/2071-7296-2018-3-460-469).
19. 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*, 2020, no. 3, pp. 7–26. DOI: [10.15838/ptd.2020.3.107.1](https://doi.org/10.15838/ptd.2020.3.107.1).
20. Ollier-Malaterre A., Foucreault A. Cross-national work-life research: cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 2017, vol. 43, no. 1, pp. 111–136. DOI: [10.1177/0149206316655873](https://doi.org/10.1177/0149206316655873).
21. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 2000, vol. 29, no. 6, pp. 517–538. DOI: [10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8).
22. Cross D. Analysis of quality work life on employees' performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2019, vol. 8, no. 02, pp. 60–65.
23. Easton S., Laar D. QoWL (Quality of Working Life) – what, how, and why? *Psychology Research*, 2013, vol. 3, no. 10, pp. 596–605. DOI: [10.17265/2159-5542/2013.10.006](https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006).
24. Hsu M.Y., Kernohan G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 2006, vol. 54, no. 1, pp. 120–131. DOI: [10.1111/j.1365-2648.2006.03788.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03788.x).
25. Zonova O.V., Nekhoda E.V. Methodological approaches to measuring the quality of employees' working life at a regional level. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, 2019, no. 46, pp. 92–107. DOI: [10.17223/19988648/46/6](https://doi.org/10.17223/19988648/46/6).
26. Belekova G.V. Subjective Approach to Assessment Quality of Working Life of Working-Age Population of the Region. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika*, 2019, vol. 7, no. 6, pp. 9–19. DOI: [10.12737/2587-9111-2019-9-19](https://doi.org/10.12737/2587-9111-2019-9-19).
27. Basova E.A., Belekova G.V. Quality of work life as estimated by men and women (case study of the sociological survey in the Vologda Oblast). *Voprosy territorialnogo razvitiya*, 2020, vol. 8, no. 2, pp. 4–24. DOI: [10.15838/tdi.2020.2.52.4](https://doi.org/10.15838/tdi.2020.2.52.4).
28. Popov A.V. The quality of labor potential in the Vologda Oblast in the context of 20-Year Observations. *Problemy razvitiya territorii*, 2019, no. 1, pp. 87–106. DOI: [10.15838/ptd.2019.1.99.6](https://doi.org/10.15838/ptd.2019.1.99.6).
29. Goryunova N.N. The profile of Russian poverty: factors and risks for working population. *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta. Inzhiniring georesursov*, 2008, vol. 313, no. 6, pp. 61–65.

THE RESEARCH ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF WORKING POPULATION (USING THE EXAMPLE OF THE VOLOGDA REGION)

© 2021

G.V. Leonidova, PhD (Economics), Associate Professor,
leading researcher, Head of laboratory

E.A. Basova, PhD (Economics), senior researcher

G.V. Belekova, researcher

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda (Russia)

Keywords: quality of working life; job satisfaction; labor potential; the Vologda Region; social and labor relations; socio-demographic groups.

Abstract: To increase labor efficiency, the level of quality of work-life (QWL) of the working population is of particular importance. The limited number of studies dealing with the research of the quality of work at the regional level has confirmed the research interest. The paper presents the results of the assessment of QWL of the working population of the Vologda Region obtained using the subjective approach. The authors studied special aspects of regional differentiation of the assessment of the labor activity quality by the population. The paper draws attention to the fact that in the Vologda Region, the assessments of the working population concerning satisfaction with various aspects of labor activity have a lower level compared to similar data in the subjects of the Northwestern Federal District and Russia. The paper shows the results of the QWL assessment of the Vologda Region population in the context of various socio-demographic groups

based on the index system of indicators. The study identified that more than half of the economically active population of the region is satisfied with the quality of labor activity. The authors found that the degree of satisfaction with the QWL varies for different socio-demographic groups of the population. The highest level of assessments is demonstrated by the groups with the increased level of wages, as well as those with higher education, officially registered marriage, and carrying out labor activities following their inclinations, abilities, and avocation. The authors conclude that the quality of labor potential and the level of implementation in labor activity of the qualitative characteristics of the Vologda Region residents significantly correlate with the QWL satisfaction. The paper presents a list of measures promoting the improvement of QWL satisfaction.