

Ссылка для цитирования этой статьи:

Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Влияние качественных характеристик рабочих мест на уровень реализации трудового потенциала работников // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 3. С. 11. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_3/Leonidova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.173.11

УДК 331.41

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РАБОЧИХ МЕСТ НА УРОВЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ



Леонидова Галина Валентиновна

кандидат экономических наук, доцент
ведущий научный сотрудник
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»

galinaleonidova@mail.ru
56-а, ул. Горького,
г. Вологда, Россия, 160014
8 (8172) 59-78-03



Ивановская Алена Леонидовна

младший научный сотрудник
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»

lelia-iv@mail.ru
56-а, ул. Горького,
г. Вологда, Россия, 160014
8 (8172) 59-78-03

Аннотация. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений, которые в настоящее время находятся в процессе трансформации под воздействием таких вызовов как роботизация рабочих мест, усиление гибкости институтов рынка труда, распространение неустойчивой занятости. Исследование посвящено выявлению взаимосвязей между качеством трудовой жизни и уровнем реализации трудового потенциала занятого населения. В статье представлены результаты анализа удовлетворенности работников качеством их трудовой жизни, а также оценки уровня использования занятым населением имеющихся качеств и умений в трудовой деятельности. Информационную базу исследования составил проведенный ФГБУН «Вологодский научный центр РАН» опрос занятого населения Вологодской области (N = 1500 человек). Гипотезой исследования выступило предположение о том, что создание благоприятных условий трудовой

деятельности позволит не только сохранить имеющийся трудовой потенциал, но и максимально результативно его использовать. Выявлено, что у населения, удовлетворенного работой, выше уровень реализации трудового потенциала, при этом наибольший перевес наблюдается по компонентам социальных притязаний: потребность в достижении, то есть по аспектам, которые раскрывают стремление населения к самореализации.

Ключевые слова: занятое население; трудовой потенциал; качество трудовой жизни; реализация трудового потенциала; удовлетворенность условиями труда; социологический опрос.

JEL коды: J21; J24; J28.

Введение

Продуктивность экономики во многом зависит от эффективного использования трудовых ресурсов, что особенно актуализируется в условиях нестабильности социально-экономических процессов, появления новых вызовов, «связанных с цифровизацией, роботизацией, глобализацией и мировыми эпидемиями» [1]. Эффективное использование рабочей силы, ее качественных характеристик связано, прежде всего, с особенностями и условиями реализации трудовых функций работников, их удовлетворенностью условиями труда, которые в совокупности составляют измеряемый показатель «качество трудовой жизни» (далее – КТЖ). Выделение данного показателя по отношению к работающему населению, которое большую часть своей жизни проводит на рабочем месте, является весьма важным [2]. Проведенный в 2003 г. Международной организацией труда (МОТ) при поддержке Всемирного экономического форума анализ взаимосвязи уровня производственного травматизма и уровня конкурентоспособности стран показал, что в государствах с более низким коэффициентом частоты смертельных несчастных случаев на производстве конкурентоспособность выше. А Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) рассчитала экономические потери «по причине проблем здоровья, связанных с работой»: в большинстве стран мира они составляют от 4 до 6% ВВП [3]. По нашим расчетам, ВРП регионов Северо-Западного федерального округа теряет при наличии даже малого количества дней нетрудоспособности пострадавших на производстве от 17 до 26% [4, с. 130].

В данном исследовании поставлена цель – оценить влияние качества трудовой жизни на уровень реализации трудового потенциала работников. Гипотезой исследования является предположение о том, что создание благоприятных условий трудовой деятельности позволит не только сохранить имеющийся трудовой потенциал, но и максимально результативно его использовать.

1. Теоретические основы категории «качество трудовой жизни»

В научной литературе концепция «качества трудовой жизни» (далее – КТЖ) обозначилась в 60-70-х годах XX века в рамках развития теории гуманизации труда. В концепции КТЖ сформулирован ряд основных условий, обеспечивающих качество трудовой жизни: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасные и здоровые условия труда; создание условий для самовыражения и самореализации; обеспечение трудовой демократии и правовой защищенности; создание условий для профессионального роста; придание социальной полезности работе [5]. Кроме того, в основе концепции качества трудовой жизни заложен принцип создания таких условий труда, в которых работники могут эффективно реализовать свой трудовой и творческий потенциал.

Теоретические основания для определения понятия «качество трудовой жизни» можно обнаружить в западноевропейской *концепции социального качества* (social quality), разработанной в 90-х гг. XX в. [6]. Одним из основных принципов концепции является наличие «оплачиваемой работы достойного уровня и социальной защиты», понимаемой как доступ к ресурсам (доходу, образованию, социальным услугам и т.д.). Существенные признаки «качества трудовой жизни» можно встретить и в *концепции достойного труда* Международной организации труда (МОТ)¹. В докладах МОТ содержание и цели концепции обосновываются как «содействие в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости, гарантий защищенности и безопасности и человеческого достоинства». В сущности, этот подход перекликается с вышеупомянутой концепцией социального качества. О необходимости учета социальных и психологических аспектов труда подчеркивалось и в разработанной Ф. Херцбергом в середине XX в. двухфакторной теории мотивации [7]. Принципы участия работников в управлении и реализация каждым работником личной свободы обозначены в доктрине «производственной демократии» (Дж. Коул, П. Друкер) [8; 9]

Несмотря на то, что между концепциями качества жизни и качества трудовой жизни существует устойчивая взаимосвязь и взаимозависимость, и вторая является логическим продолжением первой, обзор методологических подходов к проблеме качества трудовой жизни показал, что ее можно и нужно выделять как самостоятельную экономическую категорию, поскольку она отражает создание условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека в его трудовой деятельности.

¹Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ. Женева, 1999.

Анализ научной литературы дает основание говорить о множественности подходов к определению качества трудовой жизни. КТЖ рассматривается 1) как показатель всестороннего развития человека через деятельность в организации; 2) как показатель, характеризующий условия и организацию труда для реализации способностей работника; 3) как показатель экономического развития общества и благосостояния человека; 4) как системный показатель, характеризующий производственную жизнь работника с целью удовлетворения его потребностей; 5) как характеристика, определяющая условия трудовой деятельности и удовлетворение личных потребностей работников; 6) как среда формирования, сохранения и развития трудового потенциала; 7) как инструмент мотивации работников [10; 11; 12; 13].

В основе данного исследования лежит позиционный взгляд на категорию КТЖ как фактор сохранения, эффективного использования и развития трудового потенциала работника, который представляет собой совокупность качественных характеристик (социально-демографических, личностных, профессионально-квалификационных, социокультурных и т.п.), определяющих возможности участия в трудовой деятельности, самореализации, развития человека. Трудовой потенциал характеризует качество и потенциальные возможности трудовых ресурсов [14]. Поскольку трудовая деятельность выступает формой реализации трудового потенциала, можно говорить о том, что условия трудовой деятельности и в целом качество трудовой жизни влияют на ее эффективность [15].

2. Материалы и методы

В работе использованы методы социологического опроса населения, индексного анализа, а также такие общенаучные методы, как анализ и обобщение.

Несмотря на множественность определений КТЖ, состав показателей для его оценки у многих авторов является схожим. Наиболее часто отбираемыми показателями для оценки КТЖ являются условия, организация и оплата труда, удовлетворенность трудом и его экономическими характеристиками, морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения с руководством, автономность. Вышеперечисленные компоненты КТЖ показывают многогранность и многокомпонентность категории, а также возможность ее измерения со стороны объективных показателей и со стороны субъективного восприятия. В данном исследовании качество трудовой жизни работающего населения было оценено с помощью данных социологического опроса.

В качестве информационной базы исследования выступили материалы социологического опроса населения Вологодской области, проведенного Вологодским

научным центром Российской академии наук в 2020 году. Опрос проведен в городах Вологде и Череповце и в восьми районах Вологодской области. Объем выборки - 1500 человек (тип выборки: квотная по полу и возрасту). Величина ошибки выборки составляет 3-4% при доверительном интервале 4-5%. Техническая обработка информации произведена в программе SPSS. В соответствии со спецификой данного исследования из рассмотрения были исключены респонденты трудоспособного возраста, не занятые трудовой деятельностью.

Оценка КТЖ была основана на вопросе об удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни (материальное положение, экономическое самочувствие работника, условия и безопасность труда, инновационность рабочего места, реализация и развитие трудового потенциала, социальное самочувствие работника). Оценка уровня реализации трудового потенциала² строилась на ответах респондентов на вопрос: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?». В основу методики измерения качества трудового потенциала положена концепция качественных характеристик населения Н.М. Римашевской. Согласно этому подходу интегральным показателем качества трудового потенциала является социальная дееспособность, имеющая сложную иерархическую структуру и вбирающая в себя восемь качественных компонентов первого уровня: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении (рис. 1).

Рис. 1: Схема оценки качества трудового потенциала³



Оценка качества трудового потенциала верхних уровней иерархии выполняется путем вычисления среднего геометрического индексов нижних уровней. Интегральный индекс

² Вопрос по оценке уровня реализации трудового потенциала содержал 4-х балльную шкалу, где ответ «очень мало (по минимуму)» равнялся 1 баллу, «частично (мало)» - 2 баллам; «более-менее полно (могу использовать больше)» - 3 баллам; «в полной мере (на пределе своих возможностей)» - 4 баллам.

³ Данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2008 – 2020 гг.

социальной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов [16].

Анализ статистических взаимосвязей между качеством трудовой жизни и уровнем реализации трудового потенциала проведен на основе таблиц сопряжения.

3. Результаты и обсуждение

Анализ социально-трудовой сферы РФ показывает, что уровень занятости населения РФ за последние пятнадцать лет снизился с 61,7% в 2005 г. до 58,4% в 2020 г. (табл. 1). Основным фактором, влияющим на сокращение численности занятых в экономике, является уменьшение численности населения трудоспособного возраста, которое составляет основную долю рабочей силы. Статистические данные свидетельствуют о том, что за данный период произошли существенные изменения и в объективных показателях КТЖ. Так, основным индикатором, определяющим качество трудовой жизни, является уровень оплаты труда. Данный компонент качества трудовой жизни, и качества жизни в целом, находится на низком уровне, несмотря на рост. Согласно обследованиям Росстата (2018 г.), доля удовлетворённых заработком россиян составляет 38,9%, совсем не удовлетворены 11,3% работающих по найму⁴. Именно низкая заработная плата выступает основной причиной смены места работы (49,3% среди тех, кто менял место работы)⁵.

Табл. 1: Основные показатели, характеризующие социально-трудовую сферу РФ⁶

Показатель	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Уровень занятости, %	61,7	62,7	65,3	58,4
Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата, руб.	8555	20952	34030	51352
Минимальный размер оплаты труда, руб.	720	4330	5965	12130
Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и/или опасных условиях труда, % *	24,9	31,5	39,1	37,3
Численность пострадавших на производстве, частично утративших трудоспособность на 1 день и более, чел.	77743	47722	28240	20503
Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.	6506	6017	4911	8175
Израсходовано средств на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, руб.	37517,7	6724,2	10930,4	18825,3
Удовлетворенность условиями труда, %	-	-	73,4*	75,9

* В 2005 и 2010 гг. показатель назывался «Занятые в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда»

** Приведены данные за 2019 год.

*** Приведены данные за 2016 год.

⁴ Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2018. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html

⁵ Данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 г. № = 1500.

⁶ Составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Существенно вырос размер МРОТ (минимальной оплаты труда) согласно поставленной Президентом РФ задаче доведения МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения.

Заметно снизились показатели производственного травматизма: численность пострадавших при несчастных случаях на производстве в России сократилась более в 3 раза (с 77 до 20 тыс. человек). Значительно возрос объем выделенных средств на охрану труда (в 13 раз на 1-го работающего) и существенно сократился удельный вес занятых в опасных и (или) вредных условиях труда (на 12 п.п.). Вместе с тем, численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием⁷ увеличилась – с 6,5 до 8,1 млн. человек, что, с одной стороны, связано с большей выявляемостью заболеваний, с другой, с быстрым изменением характера профессиональных заболеваний под воздействием научно-технического прогресса в сочетании с глобальными вызовами, несущими, в том числе, и угрозы для здоровья (например, цифровизация общества). Россия находится на 24 месте среди европейских стран по уровню профессиональной заболеваемости. Частота выявления профессиональных заболеваний в России в 3,5 раза ниже по сравнению с Германией, где несопоставимо более благоприятные условия труда и значительно меньшая численность работающего населения.

Однако большинство работников, судя по данным обследований Росстата, удовлетворено существующими условиями труда (76%). Согласно исследованию, в регионе таковых 63%, что также составляет подавляющее большинство. Среди основных характеристик рабочего пространства население более довольно санитарным микроклиматом и техническими условиями (табл. 2).

Табл. 2: Удовлетворенность условиями труда на рабочем месте, %⁸

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

**Вопрос задавался в годы, представленные в таблице. В 2008 – 2017 гг. вопрос имел следующую трактовку: Оцените условия, в которых Вы работаете? с вариантами ответа: очень плохая, плохая, удовлетворительная, хорошая, очень хорошая. С 2018 г. трактовка вопроса изменилась: Отметьте, пожалуйста, удовлетворены ли Вы лично следующими сторонами трудовой и повседневной жизни? с вариантами ответов: удовлетворен(а),*

⁷ В Российской Федерации действует Перечень профессиональных заболеваний, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 № 417п.

⁸ Данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2008 – 2020 гг.

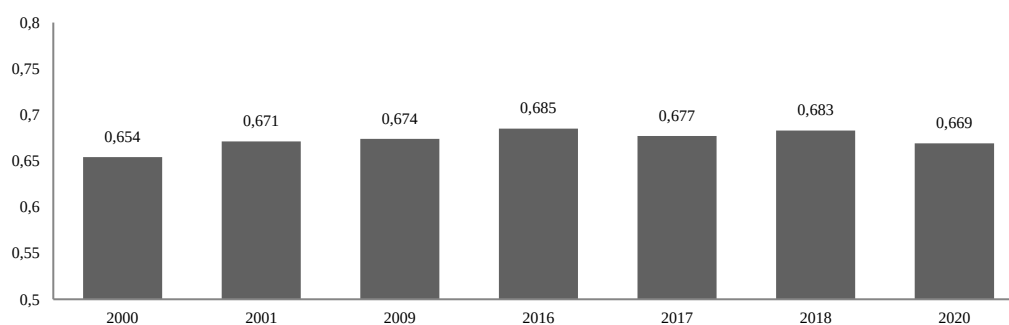
скорее удовлетворен(а), не могу сказать, удовлетворен(а) или нет, скорее не удовлетворен(а), не удовлетворен(а).

***Вопрос предполагал оценку удовлетворенности санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда.*

Среди основных характеристик рабочих мест наибольшее неудовлетворение вызвали размер заработной платы (около 30%), возможности для обучения, повышения квалификации (20,35%) и карьерного роста (22,1%). Почти 72% респондентов за последние 12 месяцев не повышали квалификацию. Это сигнализирует об имеющихся на рабочих местах проблемах качества трудовой жизни, что в дальнейшем может способствовать снижению мотивации работников к эффективному труду.

Расчет индекса качества трудового потенциала работающего населения Вологодской области показывает достаточно стабильные значения на протяжении ряда лет, и при максимальном значении индекса, равного единице, они находятся в оценочной зоне выше среднего (рис. 2). В то же время нельзя не заметить, что по сравнению с началом XXI в. (2000 г.) значения индекса выросли. При этом отмечено значительное сокращение величины индекса в 2020 году, что объясняется влиянием на оценки ситуации, связанной с пандемией новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Рис. 2: Динамика индекса качества трудового потенциала (социальной дееспособности) населения Вологодской области, ед.⁹



Вне зависимости от рассматриваемого уровня формой реализации трудового потенциала служит трудовая активность его конкретного носителя. И если трудовая активность общественного трудового потенциала проявляется в уровне занятости, то на индивидуальном уровне – в процессе реализации своих ресурсных возможностей и разносторонних качеств в трудовой деятельности на рабочем месте. Самооценки работников свидетельствуют о преобладании использования среди качеств физических возможностей. Например,

⁹ Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН)

большинство опрошенных указали, что в полной мере и более-менее полно используется здоровье (93,5%), психологическую устойчивость (92%) и общительность (82%). Несколько меньше, по оценкам населения, применяются ими творческие способности (71%), инициатива и предприимчивость (75%) (табл. 3).

Табл. 3: Уровень использования занятым населением качеств и умений в трудовой деятельности, %¹⁰

Качества и умения	Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?			
	Очень мало	Частично	Более-менее полно	В полной мере
Физические возможности и здоровье	0,8	5,7	42,7	50,8
Психологическая устойчивость	1,2	6,7	47,3	44,8
Знания, эрудиция, квалификация	4,0	14,1	41,4	40,5
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные Вам ранее задачи и т.д.)	8,7	19,9	42,0	29,4
Общительность, умение ладить с людьми	2,4	9,0	41,9	46,7
Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т.д.)	3,0	11,4	43,3	42,3
Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обязательность и т.д.)	2,8	9,9	45,1	42,2
Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	8,8	16,1	45,2	29,9

В этой связи нас интересовало, зависит ли уровень реализации трудового потенциала от качества работников. Исследование показывает очень высокое влияние качества рабочей силы на степень тех усилий, которые прилагает работник, выполняя свои трудовые обязанности (табл. 4). Так, работники, имеющие наибольшее значение индекса качества трудового потенциала (0,716 ед.), в полной мере стараются реализовать свои карьерные устремления, проявлять инициативу и предприимчивость. Разница в значениях индекса качества ТП между ними и теми, кто не прилагает усилий к реализации этих качеств, составляет 0,110 ед.

Вторым по рейтингу качеством, к реализации которого население прилагает максимум усилий, являются творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные ранее задачи и т.д.). Значение индекса равно 0,711 ед. На третьем месте – знания, эрудиция, квалификация (0,702 ед.).

Практически по всем позициям индекс качества трудового потенциала у работников с минимальными усилиями по реализации своих способностей и характеристик на рабочем месте ниже на 0,100 – 0,110 ед.

¹⁰ Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН), 2020.

Табл. 4: Зависимость степени использования свойств и умений в трудовой деятельности работников от качества их трудового потенциала¹¹

Показатель уровня реализации качественных характеристик работника	Индекс качества трудового потенциала, ед.
<i>Физические возможности и здоровье</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,583
Частично (мало)	0,640
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,664
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,684
<i>Психологическая устойчивость</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,576
Частично (мало)	0,623
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,661
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,694
<i>Знания, эрудиция, квалификация</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,587
Частично (мало)	0,629
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,663
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,702
<i>Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные Вам ранее задачи и т.д.)</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,612
Частично (мало)	0,645
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,669
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,711
<i>Общительность, умение ладить с людьми</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,602
Частично (мало)	0,633
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,658
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,696
<i>Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т.д.)</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,603
Частично (мало)	0,625
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,665
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,697
<i>Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обязательность и т.д.)</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,587
Частично (мало)	0,623
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,661
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,700
<i>Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости</i>	
Очень мало (по минимуму)	0,606
Частично (мало)	0,639
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,667
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,716

Второй вопрос, интересующий нас, состоял в оценке влияния условий труда и в целом качества трудовой жизни на уровень реализации трудового потенциала. Для получения ответа обратимся к таблице 5, данные которой красноречиво свидетельствуют о существовании такой

¹¹ Составлено авторами по данным мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН), 2020.

зависимости. Так, у населения, удовлетворенного работой, выше уровень реализации трудового потенциала. Наибольший перевес наблюдается по компонентам социальных притязаний: потребность в достижении, то есть по аспектам, которые раскрывают стремление населения к самореализации.

Табл. 5: Уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала работников в зависимости от их удовлетворенности качеством трудовой жизни, %¹²

Варианты ответа	Физическое здоровье	Психич. здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабель- ность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
Вполне удовлетворен(а)	89	88	82	77	88	85	86	83
Скорее удовлетворен(а), чем нет	86	85	81	74	85	83	82	74
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	84	81	77	72	79	78	79	70
Скорее не удовлетворен(а)	83	79	76	65	79	78	79	66
Совершенно не удовлетворен(а)	87	85	77	76	79	78	79	64

Кроме того, экономический эффект работы тех, кто удовлетворен качеством трудовой жизни, выражается в более высоком уровне заработной платы в отличие от остальных работников (27,9 тыс.р. против 23,3 тыс.р.). Поскольку заработная плата работников является налогооблагающей базой для бюджета территории, можно сделать вывод о необходимости улучшения условий труда и рабочего места для достижения удовлетворенности работой у как можно большего числа работающих.

Рассмотрим, какие же компоненты качества трудовой жизни, по мнению всех респондентов, в данный момент мешают им эффективно реализовать трудовой потенциал. Согласно исследованию наиболее значимыми причинами, мешающими успешной реализации трудового потенциала занятого населения, выступают низкая оплата труда (14,5%), неэффективное стимулирование (13,7%), отсутствие интереса к работе (10,9%) (рис. 3).

Отсутствие интереса к работе объясняется тем, что сегодня часто квалификация занятых не соответствует выполняемой работе, выпускники учебных заведений идут на работу, никак не связанную с тем, что они учили. Почти треть респондентов (27,8%) могут выполнять и более квалифицированную работу, то есть на данный момент их трудовой потенциал используется частично. Почти у половины респондентов (44,1%) подготовка соответствует рабочим обязанностям, при этом, чтобы выполнять более квалифицированную работу, им необходимо подучиться.

¹² Составлено авторами по данным мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНИЦ РАН), 2020.

Рис. 3: Факторы, препятствующие эффективной реализации трудового потенциала, % от числа опрошенных¹³



Заключение

Удовлетворенность качеством трудовой жизни помогает занятому населению полнее реализовывать свои профессиональные, личностные и физические способности на работе. Таким образом, подтвердилось предположение о влиянии качества трудовой жизни на эффективную реализацию трудового потенциала занятого населения региона.

Резюмируя изложенное выше, видим, что повышение качества трудовой жизни – главная задача, связанная с сохранением и эффективной реализацией трудового потенциала. В настоящее время государственная статистика отмечает такие негативные тенденции, как низкая рождаемость, высокая смертность, заболеваемость и т.д., которые уменьшают совокупный трудовой потенциал. Исходя из этого, важно создать благоприятные условия рабочей среды, тем самым повысив качество трудовой жизни, чтобы не только сохранить имеющийся трудовой потенциал, но и использовать его максимально результативно.

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90047 «Разработка методологических подходов и методического инструментария анализа и оценки качества трудовой жизни занятого населения региона» (Конкурс «АСПИРАНТЫ»).

¹³ Составлено авторами по данным мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН)

Литература

1. Новикова, И.В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы // Стратегирование: теория и практика. 2021. Том 1. № 1. С.: 57-65. DOI: 10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65.
2. Буткалюк, В.А. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни // Социология: теория, методы, маркетинг. 2010. №4. С.: 138-151.
3. Короленко, А.В.; Калачикова, О.Н. Детерминанты здоровья работающего населения: условия и характер труда // Здоровье населения и среда обитания. 2020. № 11. С.: 22-30. DOI: 10.35627/2219-5238/2020-332-11-22-30.
4. Leonidova, G.V.; Ivanovskaya, A.L. Working conditions as a factor of increasing its productivity in Russia's regions. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2021. vol. 14. no. 3. P.: 118-134. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.7.
5. Цыганков, В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н.: 08.00.05. М.: 2007. 49 с.
6. Бобков, В.Н. Ноосферное социальное качество: от теорий к проектированию // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2 (192). С.: 7-21.
7. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф., Херцберг; Б., Моснер; Б., Блох Снидерман; пер. с англ. Д.А., Куликовым. М.: Вершина. 2007. 240 с.
8. Коул, Дж. Управление персоналом в современных организациях / Пер. с англ. Н.Г., Владимирова; Под ред. В.И., Ярных; А.Г., Старовик. М.: Вершина. 2004. 351 с.
9. Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс». 2004. 272 с.
10. Большой экономический словарь. 25000 терминов / Под ред. А.Н., Азрилияна. Изд. 6-е доп. М.: Институт новой экономики. 2004.
11. Миляева, Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // Ползуновский альманах. 2009. № 1. С.: 149-155.
12. Зонова, О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: дисс. к.экон.наук: 08.00.05. Томск. 2016. 233 с.
13. Feuer D. Quality of work life: a cure for all ills? // Training: The Magazine of Human Resources Development. 1989. № 26. P.: 65-66.
14. Леонидова, Г.В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. 2013. № 7 (7). URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1346>.
15. Чекмарева, Е.А. Механизмы реализации трудового потенциала российских регионов // Проблемы развития территории. 2011. № 4 (56). С.: 91-102.

16. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований: монография / Г.В., Леонидова; Е.А., Россошанская; А.В., Попов; под ред. А.А., Шабуновой. Вологда: ВолНЦ РАН. 2018. 192 с.

IMPACT OF QUALITY CHARACTERISTICS OF WORKPLACES ON THE LEVEL EMPLOYMENT REALIZATION THE POTENTIAL OF WORKERS

Galina Leonidova

Candidate of Sciences (Economics), Assistant Professor

Leading Researcher of Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences
Vologda, Russia

Alena Ivanovskaya

Junior Researcher of Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences
Vologda, Russia

Abstract. The quality of working life is the main indicator of the assessment of social and labor relations, which are currently in the process of transformation from the impact of such challenges as robotizing jobs, increasing the flexibility of labor market institutions, and spreading unsustainable employment. The study is devoted to identifying the relationships between the quality of working life and the level of realization of the working potential of the employed population. The article presents the results of the assessment of employees' satisfaction with the quality of their working life, as well as the level of use of qualities and skills in working activity by the employed population. The information base of the study was compiled by a survey conducted by the Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences of the employed population of the Vologda Region (N = 1500 people). The hypothesis of the study was the assumption that the creation of favorable working conditions will not only preserve the existing labor potential, but also use it as efficiently as possible. It was revealed that the population satisfied with work has a higher level of realization of labor potential, while the greatest advantage is observed in the components of social claims: the need for achievement, that is, in aspects that reveal the desire of the population for self-realization.

Key words: employed population; labour potential; the quality of working life; the realization of labour potential; satisfaction with working conditions; sociological survey.

JEL codes: J21; J24; J28.

References

1. Novikova, I.V. Strategirovaniye razvitiya trudovykh resursov: osnovnyye elementy i etapy // Strategirovaniye: teoriya i praktika. 2021. Vol. 1. No. 1. P.: 57-65. DOI: 10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65.
2. Butkalyuk, V.A. Kachestvo trudovoy zhizni kak sostavlyayushchaya kachestva zhizni // Sotsiologiya: teoriya, metody, marketing. 2010. No. 4. P.: 138-151.
3. Korolenko, A.V.; Kalachikova, O.N. Determinanty zdorov'ya rabotayushchego naseleniya: usloviya i kharakter truda // Zdorov'ye naseleniya i sreda obitaniya. 2020. No. 11. P.: 22-30. DOI: 10.35627/2219-5238/2020-332-11-22-30.
4. Leonidova, G.V.; Ivanovskaya, A.L. Working conditions as a factor of increasing its productivity in Russia's regions. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2021. Vol. 14. No. 3. P.: 118-134. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.7.
5. Tsygankov, V.A. Kachestvo trudovoy zhizni v Rossii: ekonomicheskaya priroda, mekhanizm formirovaniya: avtoref. dis. na soisk. uch. st. d.e.n.: 08.00.05. M.: 2007. 49 p.
6. Bobkov, V.N. Noosfernoye sotsial'noye kachestvo: ot teoriy k proyektirovaniyu // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2014. No. 2 (192). P.: 7-21.
7. Khertsberg, F. Motivatsiya k rabote / F. Khertsberg, B. Mosner, B. Blokh Sniderman; per. s angl. D.A., Kulikovym. M.: Vershina. 2007. 240 p.
8. Koul, Dzh. Upravleniye personalom v sovremennykh organizatsiyakh / Per. s angl. N.G., Vladimirova; Pod red. V.I., Yarnykh; A.G., Starovik. M.: Vershina. 2004. 351 p.
9. Druker, P.F. Zadachi menedzhmenta v XXI veke.: Per. s angl. M.: Izdatel'skiy dom «Vil'yams», 2004. 272 p.
10. Bol'shoy ekonomicheskii slovar'. 25000 terminov / Pod red. A.N., Azriliyana. Izd. 6-ye dop. M.: Institut novoy ekonomiki. 2004.
11. Milyayeva, L.G. Metodicheskiye podkhody k otsenke kachestva trudovoy zhizni personala organizatsii // Polzunovskiy al'manakh. 2009. No. 1. P.: 149-155.
12. Zonova, O.V. Kachestvo trudovoy zhizni v Rossiyskoy Federatsii: izmereniye i otsenka: diss. k.ekon.nauk: 08.00.05. Tomsk. 2016. 233 p.
13. Feuer, D. Quality of work life: a cure for all ills? // Training: The Magazine of Human Resources Development. 1989. No. 26. P.: 65-66.
14. Leonidova, G.V. Trudovoy potentsial naseleniya: metodologicheskiye aspekty issledovaniya // Voprosy territorial'nogo razvitiya. 2013. No. 7 (7). URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1346>.

15. Chekmareva, Ye.A. Mekhanizmy realizatsii trudovogo potentsiala rossiyskikh regionov // Problemy razvitiya territorii. 2011. No. 4 (56). P.: 91-102.
16. Monitoring kachestva trudovogo potentsiala: 20 let regional'nykh issledovaniy: monografiya / G.V., Leonidova; Ye.A., Rossoshanskaya; A.V., Popov. pod red. A.A., Shabunovoy. Vologda: VolNTS RAN. 2018. 192 p.

Contact

Galina Leonidova

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

56A, Gorky Street, 160014, Vologda, Russia

galinaleonidova@mail.ru

Alena Ivanovskaya

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

56A, Gorky Street, 160014, Vologda, Russia

lelia-iv@mail.ru