

# Методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения региона

Антонова О.А.

В статье представлено исследование, посвященное разработке методологического положения, позволяющего устранить путаницу между такими явлениями, как качество трудовой жизни занятого населения, качество трудовой жизни персонала организаций и качество жизни населения, а также применить данное положение для выбора показателей оценки качества трудовой жизни занятого населения. Объектом исследования выступают регионы РФ. Предметом исследования является качество трудовой жизни занятого населения регионов. Цель исследования заключается в определении методологических подходов к понятию «качество трудовой жизни занятого населения» региона и его оценке, что позволит углубить теоретические исследования и способствовать повышению качества жизни населения.

В ходе исследования было установлено, что существует методологическая путаница в определении понятий, факторах и выборе показателей оценки, которая связана с тремя явлениями: качеством трудовой жизни занятого населения, качеством трудовой жизни персонала организации и качеством жизни населения. В связи с этим предложено методологическое положение, которое позволит преодолеть сложившуюся путаницу и более точно определить факторы и показатели оценки, характеризующие социально-трудовые отношения вне организаций. Анализ методологических подходов к оценке качества трудовой жизни занятого населения позволил определить ряд подходов, которые учитывают как объективные, так и субъективные показатели и мнения по исследуемому вопросу. Для оценки качества трудовой жизни занятого населения автор использовал объективный подход с учетом разработанного методологического положения, что позволило выявить регионы с высоким, средним и низким уровнем качества. По результатам расчетов были представлены: рейтинг регионов-лидеров и регионов-аутсайдеров, а также позиционирование регионов по качеству трудовой жизни занятого населения и социально-экономическому положению регионов. Автор полагает, что необходим интегрированный подход работодателей и органов государственной власти к улучшению качества трудовой жизни занятого населения, заключающийся в определении направлений государственной политики, связанной с разработкой механизма взаимодействия всех заинтересованных субъектов. Результаты исследования могут быть использованы в процессе дальнейшего изучения теоретических положений качества трудовой жизни занятого населения, а также в разработке мероприятий для работодателей, органов государственной власти и управления по совершенствованию региональной политики в области повышения качества трудовой жизни занятого населения.

DOI 10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34

# Methodological approaches to assessing the quality of work life of the employed population of the region

**Antonova O.A.**

The article presents a study devoted to the development of a methodological provision that allows to eliminate confusion among such phenomena as the quality of working life of the employed population, the quality of working life of the personnel of organizations and the quality of life of the population, as well as to apply this provision to select indicators for assessing the quality of the working life of the employed population. The objects of the study are the regions of the Russian Federation. The subject of the study is the quality of working life of the employed population of the regions. The purpose of the study is to determine methodological approaches to the concept of “quality of working life of the employed population” in the region and its assessment, which will extend theoretical research and improve the quality of life of the population.

It was found that there is methodological confusion in the definition of concepts, factors and the choice of assessment indicators, which is associated with three phenomena: the quality of the working life of the employed population, the quality of the working life of the organization’s personnel and the quality of life of the population. In this regard, a methodological provision has been proposed that will allow to overcome the current confusion and to determine the factors and evaluation indicators that characterize social and labor relations outside organizations more accurately. An analysis of methodological approaches to assessing the quality of the working life of the employed population made it possible to identify a number of approaches that take into account both objective and subjective indicators and opinions on the issue under study. To assess the quality of the working life of the employed population, the author used an objective approach, taking into account the developed methodological provision, which made it possible to identify regions with high, medium and low quality levels. The rating of regions - leaders and regions - outsiders, as well as the positioning of regions in terms of the quality of the working life of the employed population and the socio-economic situation of the regions were presented according to the results of the calculations. The author believes that an integrated approach of employers and public authorities is needed to improve the quality of the working life of the employed population, which consists in determining the directions of state policy related to the development of a mechanism for the interaction of all stakeholders. The results of the research can be used in further study of the theoretical provisions of the quality of working life of the employed population, as well as in the development of measures for employers, regulatory and administrative authorities to develop regional policy in the field of improving the quality of working life of the employed population.

для цитирования

ГОСТ 7.1-2003

Антонова О.А. Методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения региона // Дискуссия. – 2023. – Вып. 116. – С. 16–34.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Качество, социально-трудовая жизнь, занятое население, организация, регион, оценка.

JEL: B410, J800, J810, J880

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследований, посвященных качеству жизни населения (далее по тексту – КЖН), качеству трудовой жизни занятого населения (далее по тексту – КТЖ), качеству трудовой жизни персонала организаций (далее по тексту – КТЖП) обусловлена не только трансформационными процессами, происходящими в экономике и социуме, связанными с переходом к цифровой экономике, но и сложностью самих этих явлений. Выделим несколько положений и предпосылок, определяющих важность исследования. В качестве методологических предпосылок исследования КЖН, КТЖ, КТЖП в рамках экономической теории происходит усиление внимания экономической науки к созидательным возможностям человека и путям их активизации, что совпадает с целью устойчивого развития общества и Концепцией достойного труда. По мнению З.З. Биктимировой «разработка проблем качества жизни населения в рамках экономической теории связана с возрождением идей, развивающих этические и нравственные аспекты экономической науки. Анализ экономических учений свидетельствует о том, что в науке идет процесс накопления исследований по качеству жизни населения методами экономической теории. В то же время в развитии общества происходит накопление фактов, обуславливающих необходимость постановки проблемы качества жизни населения как целевого ориентира, а не побочного результата экономического развития» [1, с. 28-29]. Такой подход к качеству жизни населения особенно важен в условиях цифровизации экономики, так как применение цифровых технологий должно способствовать росту благосостояния и благополучия людей, развитию и реализации их человеческого и трудового потенциалов.

Качество трудовой жизни занятого населения региона и качества трудовой жизни персонала организаций признается большинством экономистов фактором и одновременно важным элементом качества жизни населения. Исследования, посвященные качеству трудовой жизни, начинают появляться в 70-х годах прошлого века в США и Западной Европе, а затем в СССР в 80-х го-

дах, когда в экономической науке стало больше уделяться внимания «человеческому фактору производства». По мнению В.Н. Белкина «в этот же период начинается разработка теории человеческого капитала. В обоих направлениях научных исследований в центре внимания находится человек в сфере труда. В Японии проблемы качества трудовой жизни разрабатывались в пределах концепции всеобщего контроля качества» [2, с. 28]. Анализ многочисленных литературных источников показал, что многие теоретические вопросы качества трудовой жизни в российской экономической науке, остаются дискуссионными, достаточно указать на то, что до сих пор не установилось общепринятого понятия «качество трудовой жизни». Уже по этой причине позиции многих ученых существенно расходятся. Они расходятся еще и потому, что определяют качество трудовой жизни, не определив предварительно понятие «трудовая жизнь». В связи с последним обстоятельством ряд авторов включает в показатели оценки качества трудовой жизни занятого населения показатели оценки качества трудовой жизни персонала организаций, например, условия и организацию труда, дисциплину, справедливость в оплате труда и т.п. и качества жизни населения, например, концентрация примеси в приземном слое атмосферного воздуха, уровень применения новых перспективных технологий и т.п., в результате чего происходит не точность оценки и выводов.

В исследовании предлагается методологическое положение, которое позволяет разделить данные явления и определить методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения. Под методологическим подходом к оценке в настоящем исследовании мы понимаем теоретические положения, которые становятся инструментарием исследования и принципиальной позицией ученых в определенной области научного исследования, в данном случае – в области определения понятия «качество трудовой жизни занятого населения» региона и его оценки. В свою очередь, методологические научные положения являются основой для разработки методик

FOR CITATION

Antonova O.A. Methodological approaches to assessing the quality of work life of the employed population of the region. *Diskussiya [Discussion]*, 116, 16–34

APA

KEYWORDS

Quality, social and labor life, employed population, organization, region, assessment.

JEL: B410, J800, J810, J880

для практического внедрения результатов научно-исследовательской работы.

Автор исследования выдвигает следующую гипотезу: предложенное методологическое положение о разделении жизни человека на жизнь в рабочее время и жизнь вне рабочего времени позволит преодолеть методологическую путаницу между такими явлениями как качество жизни населения, качество трудовой жизни занятого населения, качество трудовой жизни персонала организаций, что позволит найти более точный методологический подход к выбору показателей оценки качества трудовой жизни занятого населения.

Теоретико-методологической основой исследования послужили работы российских и зарубежных ученых в области изучения качества трудовой жизни занятого населения, качества трудовой жизни персонала организаций, качества жизни населения, обобщение отечественного и зарубежного практического опыта в этой сфере. Исследование носит междисциплинарный характер, так как затрагивает разные уровни качества трудовой жизни и его оценку. В ходе исследования были использованы следующие научные методы: логический, системный, сравнение, анализ и синтез, статистический и др.

### ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Многие теоретико-методологические подходы и практическая направленность различных аспектов КТЖ, в том числе в его оценке, нашли отражение в работах как отечественных, так и зарубежных авторов: В.Н. Бобкова, З.З. Биктимировой, Н.В. Авдошиной, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, А.А. Дамбовской, Е.В. Одинцова, С.Н. Апенько, Б.М. Генкина, Н.А. Горелова, Е.Г. Егоровой, Е.Г. Жулиной, А.К. Зайцева, М.Н. Игнатенко, А.Я. Кибанова, И.Д. Колмаковой, Е.Д. Малинина, Н. Мазаевой, Е.В. Маслова, А. Махмутовой, Л.Г. Миляевой, А. Михайлова, Ю.Г. Одегова, А.Ю. Павленко, О.А. Платонова, В.С. Половинко, Е.Н. Поп, С.И. Сотниковой, С. Третьяк, В.А. Цыганкова, И.В. Цыганковой, М. Мескона, Ф. Хедоури и других. Рассмотрим подходы разных авторов.

По мнению В.А. Цыганкова «в большинстве работ российских ученых, посвященных качеству трудовой жизни, излагаются основные положения зарубежных концепций качества трудовой жизни и опыт их применения в практике работы отдельных крупных корпораций. Системные исследования, определяющие экономическую природу формирования качества трудовой жизни в российских организациях, весьма редки» [3, с. 6].

Анализ литературы позволил обобщить мнение разных авторов по поводу определения понятий «качество трудовой жизни» и «качество жизни населения». Качество трудовой жизни характеризуется качеством труда, уровнем квалификации работников, производительностью труда и качеством трудовой среды. Качество жизни населения характеризует сущность развития личности, социальных групп и общества в целом и реализацию их способностей, обусловленных удовлетворением всего комплекса их потребностей и интересов [4]. Несмотря на то, что представленные определения понятий КТЖ и КЖН носят разное содержание, тем не менее, существует путаница в факторах и показателях оценки, что отражено в настоящем исследовании. Особое внимание обращает на себя определение понятия «качество трудовой жизни», в котором авторы не указывают субъектов, в связи с этим качество трудовой жизни можно отнести как к населению, так и к персоналу организаций, что не совсем корректно.

Для преодоления методологической путаницы в определении понятий КТЖП, КТЖН, КЖН мы предлагаем использовать следующий методологический подход, связанный с разделением общественной жизни на две части. Каждая из частей имеет свои характеристики, которые влияют на жизнедеятельность человека в целом:

- жизнь в рабочее время;
- жизнь во вне рабочее время – свободное время, время домашнего труда, время отдыха, сна и т.д.

Каждая из частей обеспечивает существование и развитие общества как целостного организма с такой специфической стороны, с какой другая часть это осуществить достаточно эф-

фективно не в состоянии. Такое деление жизни человека позволяет, на наш взгляд, предложить методологическое положение, согласно, которому можно определить понятие КТЖ занятого населения. Предлагаемое нами методологическое положение заключается в следующем. Во время трудовой жизни происходит потребление рабочей силы в производительной и непроизводительной формах. От качества трудовой жизни зависит доля производительного и непроизводительного потребления рабочей силы, так как есть ограничения по времени в виде установленного рабочего периода в организации. За границами трудовой жизни в период жизни во вне рабочее время в основном происходит потребление человеком благ и услуг. Эта жизнь связана с качеством жизни населения. Однако в качестве жизни населения включают и жизнь в рабочее время. Поэтому некоторые авторы отождествляют эти две жизни. А.А. Дамбовская отмечает по этому поводу, что «качество трудовой жизни персонала организации является одним из компонентов качества жизни населения в целом, среди которых можно также выделить качество семейной, потребительской, духовной и других сфер жизнедеятельности населения» [5, с. 11]. В период жизни во вне рабочее время происходит важнейший процесс, связанный с восполнением жизненных сил, связанных с затратами энергии на основной обмен и затратами на формирование и восстановление рабочей силы. В этот период осуществляется потребление трудоспособным населением услуг, направленных на удовлетворение потребностей по поддержанию здоровья, образования, отдыха, занятия спортом, жизнеобеспечения и др.

Анализ исследований, посвященных трудовой жизни, показывает, что происходит стирание границ рабочего времени и жизни во вне рабочее время в условиях цифровизации, дистанционной занятости [6]. Появляются формы нестандартной занятости, когда работники продолжают работать или работают вне территории организации и их рабочим местом становится помещение, где они проживают, либо другие варианты проживания. В исследовании, посвященном нестандартным формам занятости, Масленникова Е.В., Колесник Е.А., Антонова О.А. пишут, что «вместе с тем, нестандартные формы занятости порождают определенные прекаризационные риски, связанные с низкой социальной защищенностью работников, соблюдением трудовых прав и гарантий. Это затрудняет использование данных форм занятости в реализации региональной политики занято-

сти, а с другой стороны, определяет перспективы ее совершенствования. Учитывая растущее повсеместное распространение нестандартных форм занятости и всё большее количество занятых в этой сфере, наиболее актуальными становятся вопросы соблюдения в ней принципов Концепции достойного труда, получившей распространение с 1999 г. Ее сущность составляют важнейшие аспекты социально-трудовых отношений, связанные с обеспечением приемлемого уровня занятости, социальной защиты и прав работников, необходимостью обеспечения социального диалога» [7, с. 103].

В своем исследовании В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова отмечают, что «при разработке теории качества трудовой жизни необходимо первоначально определить понятие «трудовая жизнь» и ее место среди других, смежных понятий. Главное – определить соотношение этого понятия с понятием «жизнь населения». В структуру последней входят: созидательная жизнь, «потребительская» жизнь, семейно-родовая жизнь, социально-культурная жизнь. Первоосновой развития общества и человека является созидательная жизнь, прежде всего, трудовая жизнь. Однако только часть общества живет трудовой жизнью — это занятое население [2, с. 29]. Жизнь работающих распадается на две части: жизнь в рабочее время и жизнь в нерабочее время. Таким образом, на наш взгляд, трудовая жизнь – это жизнедеятельность человека в рабочее время.

Между двумя этими частями жизни имеется существенное различие. В нерабочее время происходит потребление работником благ и услуг, в рабочее время происходит потребление его рабочей силы. Рабочее время не безгранично, оно имеет физические и социальные границы. Трудовая жизнь имеет и пространственные ограничения, она протекает в границах рабочего места, каким бы оно ни было – цех завода, кабинет врача, рабочее место конструктора, сельскохозяйственные угодья и т. д. Содержание жизнедеятельности работника в рабочее время многогранно. Главное – целесообразная, производительная деятельность, т.е. труд. Протекает он в системе трудовых и социальных отношений, в благоприятных или неблагоприятных условиях и т.д. По нашему мнению, характер жизнедеятельности работников в рабочее время определяет качество их трудовой жизни и трудовые отношения. Иначе говоря, мы считаем, что качество трудовой жизни – это качество жизнедеятельности работников в рабочее время» [2, с. 29].

В большинстве исследований, посвященных качеству трудовой жизни, авторы относят все население, что является не совсем точным, так как к населению относятся все группы граждан, в том числе не трудоспособного возраста или преодолевших этот возраст. Неточное определение субъектов, имеющих отношение к качеству трудовой жизни, затрудняет определение факторов и показателей оценки.

Для определения субъектов, относящихся к трудовой жизни, обратимся к ФЗ № 1032-1 «О занятости», в котором дается следующее определение занятости. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [8]. В статье 2 ФЗ представлен перечень граждан, которые считаются занятыми, в частности, к ним относятся:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее – индивидуальные предприниматели);

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- и т.п.

### **РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Для преодоления методологической путаницы таких явлений, как КТЖП, КТЖЗН и КЖН мы предлагаем рассматривать качество трудо-

вой жизни персонала организации в трудовых отношениях, а качество, но не только трудовой, но и социальной жизни занятого населения в социально-трудовых отношениях. Это позволит более точно определить показатели оценки в зависимости от уровня и субъектов отношений.

Так, в трудовой сфере организации возникают трудовые отношения, характеризующиеся качеством трудовой жизни персонала: вознаграждением за труд (оценка и оплата труда), удовлетворенностью трудом (содержание труда, условия труда, организация труда), условиями для самореализации и самовыражения работника, трудовой демократией и защищенностью работника, профессиональным ростом и уверенностью в будущем, местом работы в человеческой жизни, социальной полезностью труда, удовлетворенностью характером трудовых отношений. Трудовые отношения протекают в процессе трудовой деятельности по производству товаров, услуг, работ. Поэтому трудовые отношения существуют только на уровне отдельной организации, как и качество трудовой жизни персонала. Субъектами качества трудовой жизни персонала организации становятся:

- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем и другими работниками на основе заключенного трудового договора.

- работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником на основе заключенного трудового договора.

За пределами организаций выделяют социально-трудовую сферу, характеризующуюся как область действия, среда, в которой протекают процессы, связанные с социально-трудовыми отношениями, складывающимися по поводу занятости населения, распределения и потребления произведенного национального дохода. Социально-трудовые отношения представляют собой отношения в рамках всего государства, региона, муниципалитета, в которые вступают работодатели, государственные и муниципальные органы власти и управления, объединения профсоюзов, объединения работодателей, различные партии и движения по поводу разработки законодательных, нормативных и иных актов в целях согласования интересов, установления и реализации трудовых прав и прав собственности субъектов трудовых отношений в организациях. Социально-трудовые отношения характеризуются качеством социально-трудовой жизни занятого населения,

хотя трудовой жизни как таковой на уровне страны, региона, муниципалитета не существует, она существует только внутри организаций, где непосредственно осуществляется процесс труда. В связи с этим мы предлагаем ввести в научный оборот понятие «качество социально-трудовой жизни», которая характеризует социально-трудовые отношения, складывающиеся между субъектами муниципалитета, региона, страны, что позволит более точно определить показатели оценки и ее результаты. Под качеством трудовой жизни предлагаем понимать качество жизнедеятельности работников в рабочее время.

Таким образом, на наш взгляд, качество социально-трудовой жизни занятого населения находится в структуре социально-трудовых отношений муниципалитета, региона, страны, представленной на рисунке 1.

В связи с данной структурой предлагаем внести изменения в показатели оценки качества социально-трудовой жизни занятого населения. Добавить показатели, не только связанные с трудовой сферой, но и показатели, отражающие состояние социальной сферы, включающие здравоохранение, образование и т.п., а также показатели работы органов государственной и муниципальной власти расположенной непосредственно на территории региона. Это позволит более успешно решать приоритетные задачи, стоящие перед регионом, по сохранению и укреплению здоровья работающего населения, поскольку профессиональные заболевания часто являются причиной инвалидности и смертности трудоспособного населения. Решать вопросы, связанные с доступностью образования, повышением профессиональной квалификации занятого населения



Источник: Разработано автором

Рисунок 1. Структура трудовых отношений организации и социально-трудовых отношений муниципалитета, региона, страны

и т.п., что будет способствовать росту реализации трудового потенциала в регионе.

К субъектам, связанным непосредственно с качеством социально-трудовой жизни региона, можно отнести:

- работодателей, объединения работодателей;
- работников, профсоюзы объединения работников;
- органы государственной и муниципальной власти и управления.

Кроме того, имеются субъекты, которые связаны косвенно с социально-трудовой жизнью, но влияющие на восстановление рабочей силы, затраченной в процессе труда:

- организации здравоохранения;
- организации спорта, досуга, культуры;
- организации, обеспечивающие безопасность жизнедеятельности;
- организации, обеспечивающие и обслуживающие ЖКХ и т.п.

Необходимо отметить, что на качество социально-трудовой жизни занятого населения также влияют особенности территориального развития регионов РФ. Так, можно заметить влияние углубления социально-экономической дифференциации регионов: наличие высокоразвитых, многоотраслевых регионов наряду с депрессивными, узкоспециализированными, характеризующимися остротой социальных, экономических, экологических проблем, которые влияют на занятость населения.

На качество трудовой жизни и качество жизни населения влияет многочисленное количество факторов [9], [10], [11], [12], [13], [14]. Используя предложенное методологическое положение, нами был проведен сравнительный анализ факторов КЖН и КТЖ. Из приведенных факторов, влияющих на качество жизни населения и качество трудовой жизни, у ряда авторов, можно увидеть отсутствие их разницы. Например, такие факторы качества трудовой жизни, как формы и системы оплаты труда, организация и обслуживание рабочих мест и т.п. относятся некоторыми авторами также и к качеству жизни населения. В это же время авторы делят факторы на объективные и субъективные, а их степень влияния сложно конкретизировать, что создает на практике определенные трудности. Это признается учеными, занимающимися данными исследованиями, а отсутствие точных указаний относительно степени влияния тех или иных факторов приводит к неопределенности в выборе средств, способствующих повышению

качества трудовой жизни и качества жизни населения. Классификация факторов показала, что этот вопрос остается дискуссионным.

Однако факторы качества трудовой жизни занятого населения влияют на качество жизни населения региона и наоборот. Так, например, до сих пор прослеживается связь с решениями Правительства РФ в ходе экономических реформ по поводу заработной платы работников, которая является основным источником дохода большинства занятого населения. В ходе реформирования экономики роль зарплаты в доходах населения систематически понижалась, происходил все ускоряющийся перелив доходов от работников наемного труда к собственникам. Этому в значительной степени способствовала политика ценообразования органов власти РФ. Был взят курс на подъем уровня цен на энергоносители, электроэнергию, железнодорожные тарифы, тарифы ЖКХ до уровня мировых цен. При этом Правительство РФ в полном согласии с нарождающимися российскими предпринимателями сделало все возможное, чтобы снизить цену труда, стоимость рабочей силы. В итоге реальная заработная плата упала в 3-4 раза. Она потеряла и стимулирующую, и воспроизводственную функции и выглядит как «пособие по труду».

Предлагаемый подход позволит систематизировать соответствующие факторы и использовать их в выборе показателей оценки качества социально-трудовой жизни занятого населения.

Проведенный нами анализ методик оценки качества трудовой жизни показал, что к настоящему моменту сложились три крупных методологических подхода к оценке качества трудовой жизни населения.

1. Методики, использующие статистический подход с применением показателей официальной статистики:

- методика оценки качества трудовой жизни на уровне региона (Ф.Б. Михайлов) [15];
- методика индексной оценки качества трудовой жизни населения (О.В. Зонина) [16];
- нейросетевой метод изучения взаимосвязей между динамическими рядами показателей оценки качества трудовой жизни (М.Н. Игнатенко) [17];
- методика, в основе которой лежит построение куба оценки КТЖ (Е.Н. Поп) [18];
- и др.

Статистический подход к оценке качества трудовой жизни в большинстве случаев используется авторами в исследованиях занятого населения,

человеческого и трудового потенциала, человеческого капитала на уровне регионов и страны в целом. Осуществляется на основе расчетов по данным Федеральной службы государственной статистики.

2. Методики, использующие социологический подход с применением социологических исследований:

— методика социологического исследования с применением метода «снежного кома» (Л.В. Корель, В.Ю. Комбарова) [19];

— методика социологического исследования качества трудовой жизни (М.Б. Перфильевой) [20];

— инструментарий комплексной социологической оценки качества трудовой жизни персонала организации, состоящий из двух методик: 1) методика оценки уровня удовлетворенности персонала качеством трудовой жизни, базирующаяся на шкале Лайкерта; 2) методика оценки достигнутого уровня качества трудовой жизни персонала, базирующаяся на номограмме Харрингтона (А.А. Дамбовская) [21];

— методика социологического измерения субъективной оценки работниками организации качества трудовой жизни (И.П. Шигонова) [22];

— и др.

Социологический подход в большей степени используется авторами в выявлении мнения персонала организаций о качестве трудовой жизни, и в меньшей степени – занятого населения по тем или иным вопросам, связанным с социально-трудовой сферой, рынком труда и т.п.

3. Методики, основанные на комбинированном подходе, включающие как статистические показатели, так и социологические исследования:

— комплексная методика оценки качества трудовой жизни, основанная на объединении показателей оценки в девять блоков (А.Ю. Павленко) [23];

— комплексная методика оценки качества трудовой жизни, сочетающая экспертные оценки, социологические опросы и статистические показатели (Е. Л. Андреева, Т. В. Полкова) [24];

— и др.

Комбинированный подход включает статистические, социологические подходы, экспертные оценки и т.п., что делает оценку качества трудовой жизни персонала организаций и качества трудовой жизни занятого населения более объективной.

Анализ представленных методик показал, что ни в одной из методик не отражены показатели социальной сферы, которые мы предлагаем

включить в оценку качества социально-трудовой жизни занятого населения.

Большинство исследователей придерживается мнения, что качество трудовой жизни является сложной системой или совокупностью компонентов, перечень которых определяется зачастую целями конкретного исследования и не является строгим. При этом одним из основных вопросов в оценке качества трудовой жизни является проблема выбора показателей КТЖ и способа получения исходных данных.

Проведенный нами анализ подходов различных авторов к выбору показателей оценки качества трудовой жизни, позволяет разделить их на две группы. Первая группа авторов включает в оценку качества трудовой жизни показатели, характеризующие социально-трудовую сферу и отношения, складывающиеся в ней, рынок труда страны, регионов, муниципальных образований, экологические условия жизнедеятельности, такие как:

— уровень занятости, уровень безработицы;

— реальные денежные доходы населения;

— средняя величина просроченной задолженности по оплате труда на одного работающего;

— доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума;

— соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума, соотношение доходов 10 % наиболее обеспеченного и 10 % наименее обеспеченного населения;

— доля расходов на охрану окружающей среды в бюджете региона;

— сброс сточных вод;

— доля нормативно очищенных сточных вод;

— выбросы в атмосферу, влияние антропогенных факторов промышленного производства и др.

Перечисленные показатели относятся к качеству трудовой жизни как к составляющей части качества жизни населения. Некоторые исследователи используют эти показатели для оценки трудового потенциала и человеческого капитала регионов.

Вторая группа авторов включает в оценку качества трудовой жизни персонала показатели, характеризующие трудовые отношения организаций, такие как:

— вознаграждение за труд (оценка и оплата труда);

— характеристика труда (содержание труда, условия труда, организацию труда);

— условия для самореализации и самовыражения работника;

- трудовая демократия и защищенность работника;
- профессиональный рост и уверенность в будущем;
- место работы в человеческой жизни;
- социальная полезность труда;
- характер трудовых отношений и др. [25], [26], [27]

Вопрос выбора показателей оценки заключается в следующем: некоторые авторы для оценки качества трудовой жизни используют показатели качества жизни населения в целом, а не показатели, относящиеся к занятости населения. Оценивать качество трудовой жизни всего населения, на наш взгляд, методологически не верно, так как есть группы населения, которые не входят в занятое население.

Расчет показателей оценки качества социально-трудовой жизни осуществлялся нами по Единой Методике, разработанной научными сотрудниками Челябинского филиала Института экономики УрО РАН в исследовании посвященном качеству жизни населения.

Под оценкой качества социально-трудовой жизни занятого населения (КСТЖ) мы понимаем выбор алгоритма исследования, включающий следующие нижеупомянутые этапы.

1. Определение методологического подхода к оценке КСТЖ.
2. Подбор показателей оценки.
3. Применение индексного метода оценки, расчет интегрального индекса.
4. Рейтинг регионов по уровню КСТЖ по группам (выделение ТОП-10 регионов-лидеров и ТОП-10 регионов-аутсайдеров), группировка регионов РФ по уровням КЖН относительно среднего по РФ уровня: низкий, средний, высокий.
5. Позиционирование регионов по КСТЖ и социально-экономическому положению региона.
6. Разработка направлений по совершенствованию КСТЖ с учетом полученных результатов расчета.

Для осуществления оценки качества социально-трудовой жизни занятого населения в настоящем исследовании нами был использован статистический подход на основе данных Федеральной службы государственной статистики по субъектам РФ за 2020 г. Выбор нами статистического подхода объясняется тем, что он позволяет более объективно и количественно дать оценку выбранному явлению. Условием выбора показателей: «уровня занятости населения», «среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников», «степень год-

ности основных фондов», «численность врачей всех специальностей на 10000 человек населения», «охват образовательными организациями высшего образования региона, численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения» стало то, что они характеризуют качество социально – трудовой жизни занятого населения с учетом разработанного методологического положения. Разница между показателями, используемыми другими авторами и используемыми в настоящем исследовании, заключается в том, что помимо показателей, характеризующих занятость, заработную плату, годность основных фондов, которые используют другие авторы, используются показатели оценки социальной сферы, связанные с образованием и здравоохранением, так как занятые работники для восстановления и развития рабочей силы пользуются услугами здравоохранения и образования. По этим пяти показателям оценки нами был произведен расчет качества социально-трудовой жизни занятого населения за 2020 год по 85 субъектам РФ.

В таблице 1 представлены показатели, характеризующие уровень качества социально-трудовой жизни занятого населения.

После произведенных расчетов регионы были сгруппированы по 10 регионам-лидерам и 10 регионам – аутсайдерам, что дает представление о дифференциации регионов по качеству социально-трудовой жизни занятого населения. В таблице 2 представлены регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по качеству социально-трудовой жизни занятого населения в 2020 г.

Из данных таблицы 2 видно, что лидирует по качеству социально-трудовой жизни занятого населения Чукотский автономный округ (0,87), а самым низким качеством трудовой жизни оказалось в Республике Марий Эл (0,17).

Результаты лидерства среди регионов, представленных в таблице 2, можно объяснить следующими причинами. В 2020 г. по данным Росстата среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в Чукотском автономном округе составила 120641 руб. – это самый большой размер оплаты труда среди 85 регионов РФ. Размер оплаты труда объясняется тем, что все регионы из топ-10 лидеров, кроме Амурской области, Хабаровского края, г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, относятся к районам Крайнего Севера, что обеспечивает работников максимальными северными надбавками к зара-

Таблица 1.

Показатели, характеризующие уровень качества социально- трудовой жизни занятого населения

Показатель	Основание включения в систему показателей
Занятости населения региона, %	Показывает количество официально трудоустроенных и не трудоустроенных граждан регионов РФ трудоспособного возраста.
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций региона, руб.	Отражает сумму наличных денег, которую наемный работник получает за свой труд в организациях, расположенных на территории региона.
Степень годности основных фондов организаций региона, %	Рассматривается как отношение остаточной стоимости (первоначальной стоимости основных фондов за вычетом износа) к их полной первоначальной (восстановительной) стоимости в организациях, расположенных на территории региона, в процентах.
Численность врачей всех специальностей на 10000 человек населения	Характеризует кадровую обеспеченность объектов инфраструктуры здравоохранения, расположенных непосредственно на территории региона для оказания услуг населению
Численность активных абонентов фиксированного широкополосного доступа к сети интернет на 100 человек населения, единиц	Отражает обеспеченность ПК, доступ к интернет высокого качества, предопределяя возможность получения образовательных услуг, находясь дома населению региона

**Источник:** составлено автором по данным: Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики, 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf).

Таблица 2.

Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по качеству социально-трудовой жизни занятого населения, 2020 г.

Регионы	Интегральный индекс КТЖЗН	Регионы	Интегральный индекс КТЖЗН
Топ-10 Лидеры		Топ-10 Аутсайдеры	
Чукотский автономный округ	0,87	Пермский край	0,24
Магаданская область	0,81	Удмуртская республика	0,23
г. Москва	0,80	Оренбургская область	0,22
Камчатский край	0,72	Саратовская область	0,22
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,72	Чувашская республика	0,21
Республика Саха (Якутия)	0,67	Тамбовская область, Республика Мордовия	0,21
г. Санкт-Петербург	0,63	Рязанская область	0,20
Мурманская область	0,58	Курганская область	0,19
Амурская область	0,57	Республика Дагестан	0,18
Хабаровский край	0,55	Республика Марий Эл	0,17

**Источник:** составлено автором по данным: Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики, 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf)

ботной плате. В Хабаровском крае и Амурской области есть отдельные местности, которые приравнены к районам Крайнего Севера, что также обеспечивает работников северными надбавками.

Северные надбавки – надбавки к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним

местностях, – это стимулирующие выплаты, цель которых – привлечение работников в северные районы.

Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в настоящее время определены ТК РФ и Постановлением Правительства

РФ от 16.11.2021 г. № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях»<sup>1</sup>. Северные надбавки зависят от стажа работы в северных районах.

Помимо северных надбавок в регионах-лидерах выплачивается компенсационная выплата – районный коэффициент, целью которого является компенсация работникам различий в стоимости жизни в связи с различными климатическими условиями. Так, в Чукотском автономном округе, Камчатском крае районный коэффициент к окладу составляет максимальное значение 2,0, в Республике Саха от 1,7 до 2,0, в Магаданской области 1,7, в Мурманской области от 1,5 до 1,8, в Камчатском, Хабаровском краях, ЯНАО 1,6, а в Амурской области 1,4<sup>2</sup>.

Среди 85 регионов РФ в Чукотском и Ямало-Ненецком автономных округах самый высокий процент занятости 76,2% и 72,1% соответственно – это можно объяснить тем, что на территории данных субъектов проживает 50,0 и 44,1 тыс. чел., среди них большинство населения находится в трудоспособном возрасте и обеспечены работой.

Степень годности основных фондов в организациях Чукотского автономного округа составляет 51,1%, что находится в пределах условной нормы<sup>3</sup>. Во всех регионах лидерах, кроме ЯНАО, степень годности основных фондов находится выше нормы 50%, что снижает риски связанные с возникновением травм, несчастных случаев

1 *Постановление* Правительства РФ от 16.11.2021 № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_400590/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400590/) (дата обращения: 20.08.2022)

2 *Трудовой кодекс* РФ ст.146,148,316 URL: <https://base.garant.ru/12125268> (дата обращения: 20.08.2022);

*Постановление* Правительства РФ от 30.12.2011 N 1237 «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/70116538/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 20.08.2022)

3 *Главная книга*. Коэффициент годности основных фондов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://glavkniga.ru/situations/k505070> (дата обращения: 20.08.2022)

и профессиональных заболеваний на производстве у работников.

Первое место в топ-10 лидеров регионов РФ по обеспеченности медицинскими кадрами занял Чукотский автономный округ. Регион характеризуется высоким уровнем кадровой обеспеченности как среди врачей, так и среднего медицинского персонала. При этом транспортная доступность является ограничительным фактором (последнее место среди регионов РФ). Несмотря на обеспеченность медицинскими кадрами, регион имеет высокий уровень смертности населения в трудоспособном возрасте.

Позиция регионов лидеров из топ-10 в рейтинге обусловлена высоким по РФ уровнем обеспеченности персональными компьютерами, как общеобразовательных организаций, так и образовательных организаций высшего образования, что говорит о высоком уровне цифровизации инфраструктуры образования и возможности использования дистанционных технологий в профессиональной сфере и обучении.

Учитывая то, что регионы существенно дифференцированы, нами была проведена их группировка для выявления субъектов, которые имеют как благоприятное, так и менее благоприятное положение.

Группировка регионов по уровню качества социально-трудовой жизни занятого населения осуществлялась относительно средних значений интегрального индекса по РФ по выборке в 2020 г. (для индекса – 0,38 балла плюс/минус 10%). Выделены 3 группы субъектов РФ, имеющие различный уровень качества социально-трудовой жизни занятого населения (таблица 3):

1. «Высокий», если ИИ >0,42,
2. «Средний», если  $0,34 \leq \text{ИИ} \leq 0,42$ ,
3. «Низкий», если ИИ < 0,34.

В таблице 3 представлена группировка регионов по уровню качества социально-трудовой жизни занятого населения в 2020 г.

Из данных таблицы 3 видно, что 27 регионов РФ имеют высокий уровень качества социально-трудовой жизни занятого населения, 15 регионов средний уровень, а 43 региона низкий. Такое положение говорит о неравномерности распределения регионов.

Наибольшую тревогу вызывают регионы, попавшие в последнюю группу по уровню качества социально-трудовой жизни занятого населения. Особенно риски увеличились во время пандемии COVID-19, которые связаны с карантином, переходом части работающих на дистанционную заня-

Таблица 3.

Группировка регионов по уровню качества социально- трудовой жизни занятого населения<sup>4</sup>, 2020 г.

Группировка регионов по уровню качества трудовой жизни занятого населения	Количество регионов	Регионы
Высокий (Интегральный индекс) > 0,42	27	Воронежская обл., Калужская обл., Московская обл., Тульская обл., г. Москва, Ненецкий АО, Калининградская обл., Ленинградская обл., Мурманская обл., г. Санкт-Петербург, г. Севастополь, ХМАО, ЯНАО, Тюменская обл., Республика Алтай, Красноярский край, Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия), Забайкальский край, Камчатский край, Приморский край, Хабаровский край, Амурская обл., Магаданская обл., Сахалинская обл., Еврейская автономная обл., Чукотский АО
Средний 0,34 ≤ (Интегральный индекс) ≤ 0,42	15	Белгородская обл., Республика Коми, Архангельская обл., Республика Калмыкия, Краснодарский край, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Татарстан, Нижегородская обл., Челябинская обл., Республика Тыва, Республика Хакасия, Иркутская обл., Кемеровская обл., Новосибирская обл., Омская обл.
Низкий (Интегральный индекс) < 0,34	43	Брянская обл., Владимирская обл., Ивановская обл., Костромская обл., Курская обл., Липецкая обл., Орловская обл., Рязанская обл., Смоленская обл., Тамбовская обл., Тверская обл., Ярославская обл., Республика Карелия, Новгородская обл., Псковская обл., Республика Адыгея, Республика Крым, Астраханская обл., Волгоградская обл., Ростовская обл., Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Чеченская Республика, Ставропольский край, Республика Башкортостан, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Удмуртская Республика, Чувашская Республика, Пермский край, Кировская обл., Оренбургская обл., Пензенская обл., Самарская обл., Саратовская обл., Ульяновская обл., Свердловская обл., Алтайский край, Томская обл., Вологодская обл., Курганская обл.

**Источник:** составлено автором по данным: Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики, 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf)

тость, на возможность получения медицинской помощи и своевременное лечение. Несмотря на то, что в последнее время в развитие здравоохранения вкладываются значительные финансовые ресурсы, связанные с Национальным проектом «Здравоохранение»<sup>4</sup>, на систему оказало влияние ее реформирование, начавшееся ранее, что повлекло за собой рост количества регионов с недостаточным медицинским кадровым обеспечением.

Дифференциация регионов по обеспечению медицинскими кадрами лишней раз показывает, что занятое население, проживающее на разных территориях, не имеет одинаковых возможностей для удовлетворения своих потребностей и получения соответствующих услуг.

Особого внимания требуют регионы, имеющие низкий уровень доступности интернета

<sup>4</sup> Национальный проект «Здравоохранение». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie> (дата обращения: 10.01.2023).

<sup>5</sup> Группировка регионов осуществлялась относительно средних значений индекса по РФ по выборке в 2020 г. (для интегрального индекса – 0,38 балла плюс/минус 10%).

высокого качества, поскольку это не только ограничивает возможности занятого населения по удовлетворению потребностей в образовательных услугах, но и снижает качество трудового потенциала в этих регионах.

Современная ситуация, сложившаяся не только в России, но и в мире, приводит к тому, что взгляд на социальную инфраструктуру, призванную способствовать развитию трудового потенциала, меняется. С одной стороны, растет запрос занятого населения на качество услуг и их доступность, с другой, – инновационный характер развития, глубина и скорость технологических изменений предъявляет новые требования к человеку труда, и, в частности, к профессиональному образованию населения. При этом трудовой потенциал соответствующего уровня не формируется без приоритетного развития социальной инфраструктуры.

Наличие числа регионов, демонстрирующих средний и высокий уровень обеспеченности высокоскоростным интернетом, во многом является

результатом реализации национальных программ и проектов<sup>6</sup>.

Социально-экономическое положение региона задает условия для развития территории, что оказывает воздействие на возможности роста качества социально-трудовой жизни занятого населения. В рамках исследования было прове-

дено позиционирование регионов РФ по качеству социально-трудовой жизни занятого населения и социально-экономическому положению за 2020 г. (таблица 4).

Позиционирование 85 регионов РФ по социально-экономическому положению и качеству социально-трудовой жизни занятого населения

Таблица 4.

*Позиционирование регионов РФ по качеству социально- трудовой жизни занятого населения и социально-экономическому положению, 2020 г.*

Социально-экономическое положение регионов				Число регионов	
Группы регионов	Низкий (Iсэп) < 35,0	Средний 35,0 ≤ (Iсэп) ≤ 42,7	Высокий (Iсэп) > 42,7		
Качество социально-трудовой жизни занятого населения	Высокий (Интегральный индекс) > 0,42	<p><i>№3 (НВ) – 9 регионов</i>                      Магаданская область (0,81;27,7)                      Камчатский край (0,72;25,4)                      Чукотский автономный округ (0,87;21,8)                      Ненецкий автономный округ (0,54;28,4)                      г. Севастополь (0,49;29,2)                      Забайкальский край (0,49;26,9)                      Республика Бурятия (0,43;24,4)                      Республика Алтай (0,44;14,2)                      Еврейская автономная область (0,46;10,7)</p>	<p><i>№2 (СВ) – 4 региона</i>                      Республика Саха (Якутия) (0,67;40,6)                      Приморский край (0,48;42,5)                      Калининградская область (0,48;41,8)                      Хабаровский край (0,55;39,0)</p>	<p><i>№1 (ВВ) – 14 регионов</i>                      г. Москва (0,80;83,9)                      г. Санкт-Петербург (0,63;80,3)                      ХМАО (0,44;74,8)                      Московская область (0,54;71,4)                      ЯНАО (0,72;65,3)                      Мурманская область (0,58;47,4)                      Тульская область (0,44;43,8)                      Ленинградская область (0,44;60,6)                      Красноярский край (0,47;58,4)                      Тюменская область (0,47;56,9)                      Воронежская область (0,43;54,0)                      Сахалинская область (0,53;52,9)                      Калужская область (0,44;45,1)                      Амурская область (0,57;35,9)</p>	27
	Средний 0,34 ≤ (Интегральный индекс) ≤ 0,42	<p><i>№6 (НС) – 5 регионов</i>                      Архангельская область (0,35;33,9)                      Кабардино-Балкарская Республика (0,35;20,3)                      Республика Хакасия (0,37;20,0)                      Республика Тыва (0,36;12,2)                      Республика Калмыкия (0,34;14,4)</p>	<p><i>№5 (СС) – 3 региона</i>                      Омская область (0,35;42,1)                      Республика Коми (0,39;36,9)                      Кемеровская область (0,34;39,4)</p>	<p><i>№4 (ВС) – 7 регионов</i>                      Челябинская область (0,39;52,0)                      Республика Татарстан (0,39;69,3)                      Краснодарский край (0,41;58,3)                      Нижегородская область (0,34;55,4)                      Новосибирская область (0,36;46,4)                      Белгородская область (0,38;54,0)                      Иркутская область (0,40;47,1)</p>	15

<sup>6</sup> Портал госпрограмм РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://programs.gov.ru/Portal/home> (дата обращения: 30.06.2022), Национальные проекты России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://xn--80aарамретсчфмо7а3с9еhj.xn--p1ai/projects> (дата обращения: 10.01.2023).

Окончание табл. 4

Социально-экономическое положение регионов					Число регионов
Группы регионов	Низкий (Iсэп) < 35,0	Средний 35,0 ≤ (Iсэп) ≤ 42,7	Высокий (Iсэп) > 42,7		
Качество социально-трудовой жизни занятого населения		№9 (НН) – 24 региона Астраханская область (0,32;32,9) Томская область (0,25;33,0) Чеченская Республика (0,27;27,9) Ивановская область (0,31;27,0) Республика Карелия (0,33;24,8) Республика Северная Осетия – Алания (0,27;18,6) Тверская область (0,32;34,5) Республика Дагестан (0,18;34,0) Пензенская область (0,29;33,5) Чувашская Республика (0,21;31,9) Тамбовская область (0,21;31,8) Кировская область (0,31;31,0) Ульяновская область (0,27;30,6) Смоленская область (0,27;29,4) Республика Мордовия (0,21;29,1) Орловская область (0,27;27,9) Республика Адыгея (0,30;26,8) Костромская область (0,27;25,1) Новгородская область (0,30;24,9) Республика Марий Эл (0,17;24,9) Курганская область (0,19;23,6) Псковская область (0,29;23,5) Республика Ингушетия (0,29;18,9) Карачаево-Черкесская Республика (0,29;16,2)	№8 (СН) – 10 регионов Саратовская область (0,22;41,1) Республика Крым (0,27;40,0) Ставропольский край (0,29;39,5) Ярославская область (0,30;39,5) Алтайский край (0,27;38,9) Рязанская область (0,20;37,3) Владимирская область (0,33;36,2) Брянская область (0,33;35,0) Курская область (0,32;40,8) Удмуртская Республика (0,23;36,6)	№7 (ВН) – 9 регионов Свердловская область (0,28;62,2) Самарская область (0,31;56,7) Ростовская область (0,29;54,4) Оренбургская область (0,22;44,0) Республика Башкортостан (0,28;53,2) Пермский край (0,24;50,1) Вологодская область (0,33;44,4) Волгоградская область (0,30;43,6) Липецкая область (0,33;46,6)	43
	Низкий (Интегральный индекс) < 0,34				
	Число регионов	38	17	30	85

**Источник:** составлено автором по данным: Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики, 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf).

показало, что в большинстве регионов существует дисбаланс в оценках позиций, как в развитии территорий, так и в качестве социально-трудовой жизни занятого населения.

Обращает на себя внимание группы № 1 «ВВ» -14 регионов, № 5 «СС» – 3 региона, № 9 «НН» -24 региона, имеющие сбалансированную позицию, т.е. высокий, средний и низкий уровни социально-экономического положения и качество социально-трудовой жизни занятого населения. Самую лучшую позицию имеют регионы группы № 1.

По несбалансированности в оценке влияния СЭП на качество социально-трудовой жизни занятого населения регионы распределились следующим образом: в группах № 4 «ВС» – 7 регионов, № 7 «ВН» – 9 регионов, № 8 «СН» – 10 регионов наблюдается высокий и средний уровни социально-экономического положения, средний и низкий уровни качества социально-трудовой жизни занятого населения. Такое несбалансированное положение, может говорить о том, что при высоком уровне СЭП региона, т.е. есть при наличии условий для роста, не достаточно внимания в регионе уделяется качеству социально-трудовой жизни занятого населения. Это приводит к неэффективной реализации трудового потенциала и не пополчению человеческого капитала в регионах, оттоку рабочей силы в другие регионы.

Несбалансированность оценок в ряде групп № 2 «СВ»- 4 региона, № 3 «НВ» – 9 регионов, № 6 «НС» – 5 регионов требует внимания, так как, несмотря на среднее и низкое СЭП, регионы имеют высокое и среднее качество социально-трудовой жизни занятого населения. Это вызывает определенный интерес, что требует дополнительного исследования.

### **Заключение**

Проведенное исследование показало, что качество трудовой жизни занятого населения характеризуют социально-трудовые отношения, возникающие за рамками организаций в социально-трудовой сфере. Предложенное методологическое положение, связанное с делением жизни человека на жизнь в рабочее время и жизнь вне рабочего времени, позволило определить социально-экономические, организационные различия и связи между качеством жизни населения и качеством трудовой жизни занятого населения, которое является его важным элементом. Это разделение способствует преодолению методологической путаницы в определении этих явлений.

В исследовании был произведен расчет оценки качества социально трудовой жизни занятого населения с использованием статистических данных по пяти показателям, в том числе касающихся социальной сферы в 85 субъектах РФ. Результаты оценки показали, что в большинстве регионов РФ уровень качества социально-трудовой жизни занятого населения низкий. Одной из причин такого положения дел можно назвать низкий уровень социально-экономического положения региона.

Рекомендуем работодателям, работникам, органам государственной власти и управления, следующие мероприятия по повышению качества социально-трудовой жизни занятого населения.

1. Работодателям организаций в регионах с низким уровнем качества социально-трудовой жизни занятого населения обратить внимание на показатели годности основных фондов и размер среднемесячной номинально начисленной заработной платы работников, что не соответствует уровню достойного труда. Обеспечить работников в режиме постоянного доступа к информационным технологиям для образования и профессионального развития.

2. Органам государственной власти и управления совместно с работодателями принимать соответствующие меры по поддержке и повышению уровня занятости, в том числе дистанционной, снижению уровня заболеваемости и смертности в трудоспособном возрасте, обеспечении доступности к информационным технологиям в образовании и профессиональной деятельности.

3. Для роста конкурентоспособности на рынке труда работникам периодически проходить курсы повышения квалификации, переобучение на новые, востребованные рынком труда профессии, применять информационные технологии в образовании и дистанционной занятости, вести здоровый образ жизни.

Таким образом, в ходе проведенного исследования был решен ряд теоретико-методологических задач. Проведен анализ существующих методологических подходов к определению понятия «качество трудовой жизни занятого населения» региона и его оценке. Предложен авторский методологический подход в области определения понятия «качество трудовой жизни занятого населения» региона и его оценке. Определены показатели оценки качества социально-трудовой жизни занятого населения региона. Произведен расчет показателей оценки и анализ качества социально-трудовой жизни занятого населения

по 85 субъектам РФ за 2020 г., определены регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры. Разработаны рекомендации по повышению качества социально-трудовой жизни занятого населения регионов РФ.

Практическая значимость результатов исследования заключается в открывающейся возможности использования представленных группировок

и позиционирования регионов по уровню качества социально-трудовой жизни занятого населения и социально-экономическому положению руководителей соответствующих уровней управления с целью практического анализа этих данных и принятия мер по их улучшению. Это позволит повысить уровень регулирования важнейшего показателя – качество жизни населения РФ.

## Благодарности

Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2021-2023 гг.

## Список литературы

1. Биктимирова З.З. Качество жизни и современная экономическая теория // Известия УрГЭУ. № 4 (16). 2006. С. 23-29 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-zhizni-i-sovremennaya-ekonomicheskaya-teoriya> (дата обращения: 20.10.2022).
2. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути повышения качества трудовой жизни // Челябинский гуманитарий. 2015. № 2 (31). С. 28-41.
3. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования. Автореферат дисс. док. экон. наук. Москва, 2007. С. 49. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://new-dissers.ru/\\_avtoreferats/01003379794.pdf](https://new-dissers.ru/_avtoreferats/01003379794.pdf) (дата обращения: 20.10.2022).
4. Качество жизни и экономическая безопасность России / под ред. В.А. Черешнева, А.И. Татаркина. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009. 1184 с.
5. Дамбовская А.А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики. Автореферат дисс. на соискание уч. степ. канд. экон. наук. Омск, 2012. С. 26.
6. Бобков В.Н., Одицова Е.В. Методологические основы выявления и оценивания неустойчивости нестандартной занятости // Уровень жизни населения регионов России. № 2 (212). 2019. С. 43–51. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10063.
7. Масленникова Е.В., Колесник Е.А., Антонова О.А. Исследование форм нестандартной занятости в контексте реализации признаков достойного труда // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2022. Т. 20. № 1. С. 102–114. DOI: 10.24147/1812-3988.2022.20(1).102-114.
8. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (дата обращения: 20.10.2022).
9. Белик И.С., Камдина Л.В., Стародубец Н.В. Влияние антропогенных факторов промышленного производства на качество жизни населения в регионе // Экономика региона. 2019. Т. 15. Вып. 4. С. 1156-1168 <https://doi.org/10.17059/2019-4-15>.
10. Goerlich F.J., Reig E. Quality of life ranking of Spanish cities: A non-compensatory approach. 2021. Vol. 109. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102979>.
11. Pupovac D., Delibasic M., Pupovac J., Streimikis J. «Interdependence of Quality of Life and Happiness of the Population in Southeast European Countries» // Montenegrin Journal of Economics. 2020. Vol. 16. № 4. P. 7-15. DOI: 10.14254/1800-5845/2020.16-4.1
12. Puertas R., Marti L., Guaita-Martinez J.M. Innovation, lifestyle, policy and socioeconomic factors: An analysis of European quality of life // Technological Forecasting and Social Change. Volume 160. 2020. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120209>.
13. Guimaraes J.C., Severo E.A., Júnior L.A., Da Costa W.P., Salmeria F.T. Governance and quality of life in smart cities: Towards sustainable development goals // Journal of Cleaner Production. Volume 253. 119926. 11 (4). IJM\_11\_04\_050. С 523-531 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119926>.
14. Thaler R.H., Sunstein C.R. Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness. New York: Yale University Press, 2008. 293 p.
15. Михайлов Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере республики Татарстан) / Ф.Б. Михайлов, Л.М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. 2012. Том 154. Кн. 6. С. 19–25.
16. Зонova О.В. Интегральная оценка качества социально-трудовой жизни наемных работников региона / О.В. Зонova // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. № 1. С. 66–71.
17. Игнатенко М.Н. Качество трудовой жизни современной России: состояние и направления роста: автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Москва, 2010. 27 с.
18. Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни (на примере г. Горно-Алтайска): автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Барнаул, 2003. 24 с.
19. Корель Л.В. Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) / Л.В. Корель, В.Ю. Комбаров // Эко. 2011. № 10. С. 102–117.
20. Перфильева М.Б. Предпосылки управления качеством трудовой жизни / М.Б. Перфильева // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. № 2. С. 116–124.
21. Дамбовская А.А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной

- ной политики: автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Омск, 2012. 26 с.
22. *Шигонова И.П.* Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников / И.П. Шигонова // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 7. С. 181–184.
  23. *Павленко А.Ю.* Показатели качества трудовой жизни: принципы построения системы / А.Ю. Павленко // Человек и труд. 2010. № 9. С. 20–22.
  24. *Андреева Е.Л.* Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова // Экономика региона. 2013. № 3. С. 91–100.
  25. *Чекмарева Е.А.* Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения // Качество и жизнь. № 4. 2016. С. 53–61.
  26. *Цыганкова И.В.* Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н.: 08.00.05. Москва, 2009. 57 с.
  27. *Széll G., Széll U.* Quality of Life & Working Life in Comparison. Frankfurt: Peter Lang, 2011. 404 p.

## References

1. *Biktimirova Z.Z.* The quality of life and modern economic theory // Izvestiya USUE. № 4 (16) 2006. P. 23–29. [Electronic resource]. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-zhizni-i-sovremennaya-ekonomicheskaya-teoriya> (date of access: 20.10.2022).
2. *Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A.* Ways to improve the quality of working life // Chelyabinsk humanitarian. 2015. № 2 (31). P. 28–41.
3. *Tsygankov V.A.* Quality of working life in Russia: economic nature, formation mechanism. Abstract of diss. doc. economy Sciences. Moscow, 2007. P. 49. [Electronic resource]. Access mode: <https://new-dissert.ru/avtoreferats/01003379794.pdf> (date of access: 20.10.2022).
4. *Quality of life and economic security of Russia / Under. Ed. V.A. Chereshneva, A.I. Tatarkina.* Yekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2009. 1184 p.
5. *Dambovskaya A.A.* Diagnostics of the quality of working life of the organization's personnel as an element of corporate social policy. Abstract of diss. for an apprenticeship step. cand. economy Sciences. Omsk, 2012. P. 26.
6. *Bobkov V.N., Odintsova E.V.* Methodological foundations for identifying and evaluating the instability of non-standard employment // Living standards of the population of regions of Russia. № 2 (212). 2019. S. 43–51. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10063.
7. *Maslennikova E.V., Kolesnik E.A., Antonova O.A.* Study of the forms of non-standard employment in the context of the implementation of signs of decent work // Bulletin of the Omsk University. Series «Economics». 2022. V. 20. № 1. S. 102–114. DOI: 10.24147/1812-3988.2022.20(1).102-114.
8. *Law of the Russian Federation «On Employment in the Russian Federation» dated April 19, 1991 N 1032-1 (last edition).* [Electronic resource]. Access mode: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (date of access: 20.10.2022).
9. *Belik I.S., Kamdina L.V., Starodubets N.V.* Influence of anthropogenic factors of industrial production on the quality of life of the population in the region // Economy of the region. 2019. -V. 15. № 4. P. 1156–1168 <https://doi.org/10.17059/2019-4-15>.
10. *Goerlich F.J., Reig E.* Quality of life ranking of Spanish cities: A non-compensatory approach // Cities. 2021. Vol. 109. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102979>.
11. *Pupavac D., Delibasic M., Pupavac J., Streimikis J.* «Interdependence of Quality of Life and Happiness of the Population in Southeast European Countries» // Montenegrin Journal of Economics. 2020. Vol. 16. № 4. P. 7–15. [Electronic resource]. – Access mode: DOI: 10.14254/1800-5845/2020.16-4.1.
12. *Puertas R., Marti L., Guaita-Martinez J.M.* Innovation, lifestyle, policy and socioeconomic factors: An analysis of European quality of life // Technological Forecasting and Social Change. Volume 160. 2020. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120209>.
13. *Guimarães J.C., Severo E. A., Júnior L. A., Da Costa W.P., Salmoria F.T.* Governance and quality of life in smart cities: Towards sustainable development goals // Journal of Cleaner Production Volume 253. 119926. 11 (4). IJM\_11\_04\_050. С. 523–531. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119926>.
14. *Thaler R.H., Sunstein C.R.* Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness. New York: Yale University Press, 2008. 293 p.
15. *Mikhailov F.B.* Assessment of the quality of the working life of the region (on the example of the Republic of Tatarstan) / F.B. Mikhailov, L.M. Safin // Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. 2012. Volume 154. Book. 6. P. 19–25.
16. *Zonova O.V.* Integral assessment of the quality of social and labor life of employees in the region / O.V. Zonova // Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management. 2011. № 1. P. 66–71.
17. *Ignatenko M.N.* The quality of working life in modern Russia: the state and directions of growth: author. dis. for the competition uch. Art. Candidate of Economics: 08.00.05. Moscow, 2010. 27 p.
18. *Pop E.N.* Management of the quality of working life (on the example of the city of Gorno-Altai): Ph.D. dis. for the competition uch. Art. Candidate of Economics: 08.00.05. Barnaul, 2003. 24 p.
19. *Korel L.V.* The quality of working life at a modern industrial enterprise (results of a sociological survey of engineers) / L.V. Korel, V.Yu. Kombarov // Eco. 2011. № 10. С. 102–117.
20. *Perfil'eva M.B.* Prerequisites for managing the quality of working life / M.B. Perfil'eva // Journal of Sociology and Social Anthropology. 2010. № 2. С. 116–124.
21. *Dambovskaya A.A.* Diagnostics of the quality of working life of the organization's personnel as an element of corporate social policy: author. dis. for the competition uch. Art. Candidate of Economics: 08.00.05. Omsk, 2012. 26 p.
22. *Shigonova I.P.* Comprehensive social programs in managing the quality of work life of employees / I.P. Shigonova // Scientific notes of the Russian State Social University. 2009. № 7. S. 181–184.
23. *Pavlenko A.Yu.* Indicators of the quality of working life: principles of building a system / A.Yu. Pavlenko // Man and labor. 2010. № 9. S. 20–22.
24. *Андреева Е.Л.* Evaluation of the quality of working life of the population of regions of Russia / Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова // Economics of the region. 2013. № 3. P. 91–100.
25. *Чекмарева Е.А.* Review of modern methods for assessing the quality of the working life of the population // Quality and life. № 4. 2016. P. 53–61.
26. *Tsygankova I.V.* The quality of the working life of the youth of Russia - the conceptual foundations of the formation: author. dis. for the competition uch. Art. Doctor of Economics: 08.00.05. Moscow, 2009. 57 p.
27. *Széll G., Széll U.* Quality of Life & Working Life in Comparison. Frankfurt: Peter Lang, 2011 404 p.

### **Информация об авторе**

Антонова О.А., старший научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, кандидат экономических наук, доцент (г. Челябинск, Российская Федерация). Почта для связи с автором: antonova.aa@uiec.ru

AuthorID: 118825

SPIN-код: 7017-3950, <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883>

### **Информация о статье**

Дата получения статьи: 25.01.2023

Дата принятия к публикации: 27.02.2023

© Антонова О.А., 2023.

### **Information about the author**

Antonova O.A., Senior Researcher of the Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Ph.D in Economics, Associate Professor (Chelyabinsk, Russian Federation). Corresponding author: antonova.aa@uiec.ru

### **Article Info**

Received for publication: 25.01.2023

Accepted for publication: 27.02.2023

© Antonova O.A., 2023.