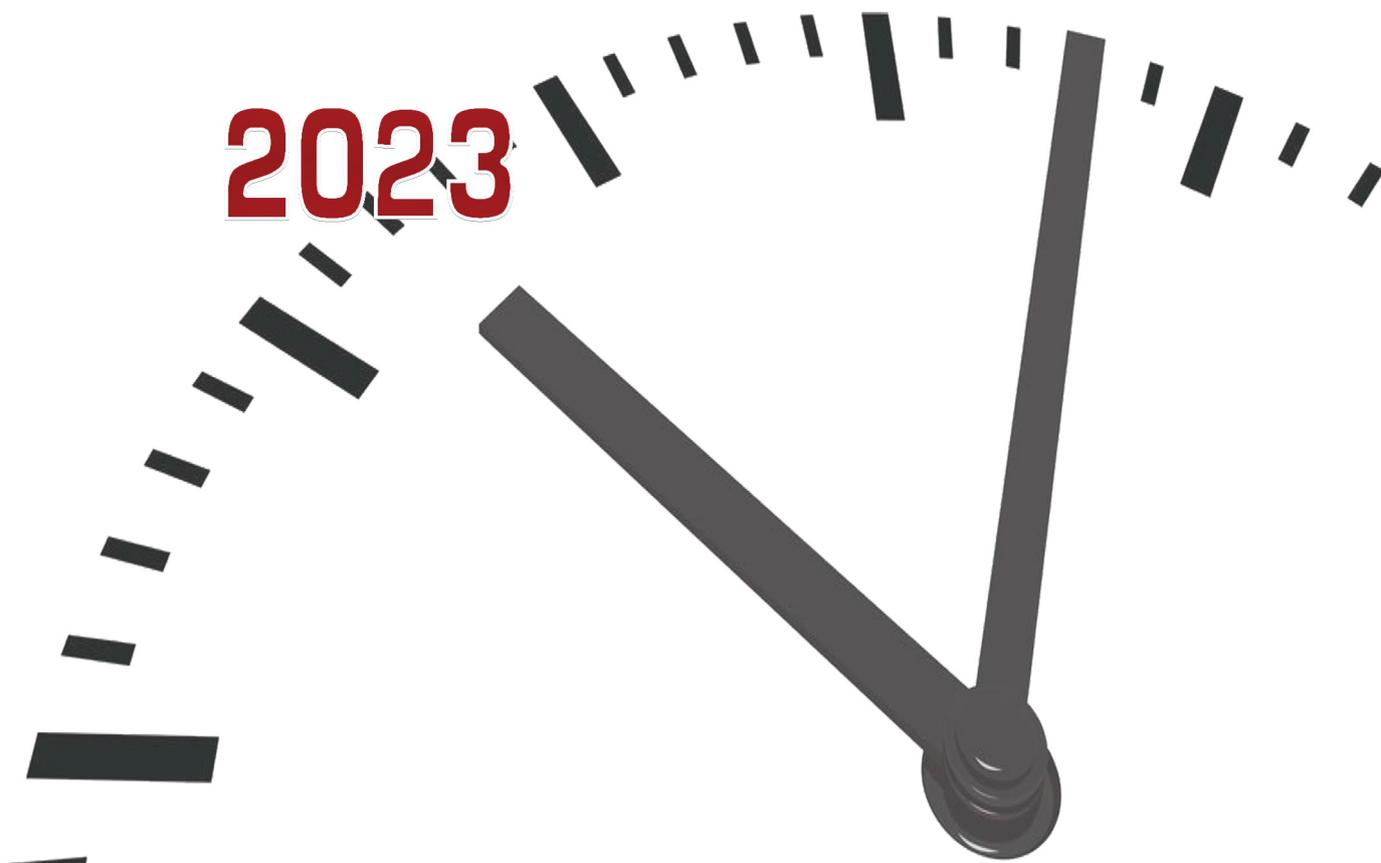


СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ
И ЗА ИХ ПРЕДЕЛАМИ



2023

Аналитический доклад

ВЫПУСК 1

Вологодский научный центр Российской академии наук

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ
И ЗА ИХ ПРЕДЕЛАМИ**

Аналитический доклад

Выпуск 1

Вологда
2023

УДК 331.5.024.5(470.12)
ББК 65.24(2Рос-4Вол)
С69

Рецензенты:

Бобков Вячеслав Николаевич, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный научный сотрудник, заведующий сектором Центра развития человеческого потенциала Института экономики Российской академии наук

Токсанбаева Майраш Сейткадыевна, доктор экономических наук, доцент, главный научный сотрудник, заведующий лабораторией Института социально-экономических проблем народонаселения имени Н. М. Римашевской Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук

С69 **Социально-трудовая сфера Вологодской области: трудовая жизнь в крупных городах и за их пределами** : аналитический доклад / под редакцией А. А. Шабуновой, А. В. Попова ; Вологодский научный центр РАН. — Вып. 1. — Вологда : ВолНЦ РАН, 2023. — 76 с.

ISBN 978-5-93299-582-2

В аналитическом докладе систематизированы тенденции социально-трудовых процессов, происходящих в России и Вологодской области. На основе данных официальной статистики сделаны выводы о динамике развития сферы труда и занятости. Показаны результаты многолетних исследований качества трудовой жизни населения, проводимых Вологодским научным центром РАН, а также обозначены приоритетные меры региональной политики, направленные на преодоление выявленных проблем.

Доклад предназначен для широкого круга читателей, интересующихся вопросами развития сферы труда и занятости. Основные выводы и положения работы могут быть полезны представителям органов власти, бизнеса, образования и науки, профсоюзного движения и многим другим.

УДК 331.5.024.5(470.12)
ББК 65.24(2Рос-4Вол)

ISBN 978-5-93299-582-2

© ФГБУН ВолНЦ РАН, 2023

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Предлагаемый Вашему вниманию аналитический доклад открывает серию материалов, посвященных анализу состояния и динамики социально-трудовой сферы Вологодской области. Актуальность данного издания связана с непростой социально-экономической реальностью, с которой столкнулась Россия в последние годы. Помимо глобальных процессов, способствующих цифровизации многих трудовых операций, изменению баланса и структуры трудовых ресурсов, распространению новых форм занятости и т. д., на российский рынок труда все сильнее оказывают влияние геополитические факторы. Неопределенность сложившейся ситуации для экономики и общества обостряет важность раскрытия потенциала регионального развития, который определяется не только материально-сырьевой базой и производственными мощностями, но и располагаемыми трудовыми возможностями.

Усиление внимания, и одновременно требований, к человеку труда, его физическому состоянию, образовательному уровню, профессиональной подготовке и повышению квалификации, духовному развитию и социальной активности является необходимым условием для обеспечения высокого качества жизни населения и экономического роста. В связи с этим формирование трудового потенциала территорий, в том числе удовлетворение потребностей работающего человека, должно выдвигаться на первый план. Большая роль отводится налаживанию тесного взаимодействия всех ветвей и уровней власти, бизнеса, общественных организаций, науки. Решение этой задачи едва ли возможно без обладания информацией, дающей основу для формирования целостного представления о происходящих изменениях.

Вологодский научный центр РАН совместно с Департаментом труда и занятости населения Вологодской области ставит своей целью регулярное информирование о развитии социально-трудовой сферы региона и заполнение лакун в освещении этих вопросов. Для достижения указанной цели используются как данные официальной статистики, так и результаты собственных социологических исследований, позволяющих проследить динамику качественных характеристик населения и выявить специфику его занятости.

Содержание

Введение	5
Резюме	7
ГЛАВА 1. УСЛОВИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ	11
1.1. Динамика ключевых социально-экономических показателей	11
1.2. Основные векторы развития регионального рынка труда	19
ГЛАВА 2. ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ И ЗА ИХ ПРЕДЕЛАМИ: ОЦЕНКИ ЖИТЕЛЕЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ	27
2.1. Особенности трудовой жизни населения в крупных городах и за их пределами	27
2.2. Удовлетворенность работой и ее отдельными элементами	35
2.3. Специфика трудовой мобильности населения	43
ГЛАВА 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПО ВОПРОСАМ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	48
3.1. Общий взгляд на проблему дефицита кадров	48
3.2. Меры по закреплению молодежи на территории региона	52
Список использованных источников	56
Приложение 1. Положение Вологодской области в рейтинге регионов по основным социально-экономическим показателям	58
Приложение 2. Распределение ответов респондентов на отдельные вопросы анкеты мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2022 г.	60
Приложение 3. Основные направления региональной политики по содействию занятости населения в Вологодской области	72
Приложение 4. Методика оценки качества трудового потенциала населения на региональном уровне	75

Введение

Социально-трудовая сфера является многоуровневой интегральной категорией. В российском научном дискурсе чаще всего под ней понимают систему социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, осуществления труда, его организации и оплаты, по поводу трудовой дисциплины и этики, формирования и функционирования трудовых общностей¹ и т. п. Социально-трудовая сфера состоит из таких компонентов, как рынок труда, занятость и безработица, мотивация производительного труда (мотивы, интересы, стимулы, заработная плата); социальное партнерство; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование².

Состояние социально-трудовой сферы является одним из важнейших маркеров благополучия территорий. Показатели безработицы, заработка, численности работников и т. д. служат отражением процессов, происходящих в государстве и обществе. В условиях нарастания глобальной неопределенности актуальность тематики только усиливается. В научной и деловой литературе можно встретить все больше публикаций, посвященных обсуждению последствий вытеснения живого труда машинным, распространения цифровой занятости, трансграничной трудовой миграции и других вопросов.

При этом некоторые тенденции, например автоматизация производства и старение населения, приводят к абсолютно противоположным дискурсам, когда проблемы технологической безработицы и дефицита кадров обсуждаются наряду друг с другом.

Как правило, в авангарде изменений находятся наиболее развитые страны, которые в силу своего положения первыми сталкиваются с новыми вызовами. Однако даже в этом случае процесс адаптации происходит неравномерно: за пределами крупных городов и экономических центров может наблюдаться совсем иная картина. Так, сельская местность традиционно характеризуется менее благоприятными условиями для занятости, а также весьма ограниченным количеством вакантных предложений³. Данная проблема имеет особое значение для России, где на фоне длительного демографического спада происходят сжатие освоенного пространства и поляризация системы расселения⁴. Возникают ярко выраженные полюса роста и периферия, различия между которыми достигают значительных величин. Учитывая колоссальную площадь страны и сравнительно низкую численность населения, с подобной ситуацией приходится достаточно часто сталкиваться в практике регионального управления.

¹ Волгин Н.А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? // Охрана и экономика труда. 2017. № 1 (26). С. 4–7; Экономика труда (социально-трудовые отношения / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. С. 249.

² Каменецкий В.А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации системы производственных отношений в России. М., 2001. 319 с.

³ Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092198.pdf (дата обращения 25.05.2023).

⁴ Короленко А.В. Пространственные трансформации территорий России: тенденции и региональные различия расселения // Проблемы развития территории. 2023. № 27 (1). С. 47–75. DOI: 10.15838/ptd.2023.1.123.4

Вместе с тем в отечественной литературе весьма сложно найти серийное издание, посвященное мониторингу социально-трудовой сферы с упором на муниципальный уровень. Этому способствует скудность официальной статистики, «восполнение» которой требует поиска дополнительных источников, что не всегда удается сделать из-за дороговизны или трудоемкости процесса. В связи с этим локальные территории остаются привлекательным объектом для исследований, содержащим множество острых вопросов, разрешение которых напрямую определяет возможность преодоления существующих диспропорций. Все это послужило поводом для подготовки аналитического доклада, объединяющего как данные статистики, так и результаты многолетних социологических исследований.

Доклад включает три главы. *В первой главе* раскрываются условия и тенденции развития социально-трудовой сферы в Вологодской области. Предваряет анализ развития регионального рынка труда оценка динамики ключевых социально-экономических показателей региона и его места среди субъектов РФ. *Вторая глава* посвящена особенностям трудовой жизни вологжан в условиях нестабильности последних лет. Данные нескольких волн опросов позволили более детально взглянуть на занятость жителей крупных городов и районов области с позиции как объективных (характер трудовых отношений, каналы трудоустройства и т. д.), так и субъективных (удовлетворенность трудом, профессиональные перспективы и др.) критериев, а также проанализировать трудовую мобильность вологжан. *В третьей главе* обозначены приоритетные меры региональной политики, направленные на преодоление проблемы дефицита кадров и реализацию программы по закреплению молодежи на территории области.

Первый выпуск посвящен трудовой жизни населения Вологодской области в условиях нестабильности внешней среды, что навеяно событиями последних лет (прежде всего это пандемия коронавируса COVID-19 и обострение геополитической обстановки), которые оказывали и продолжают оказывать серьезное влияние на занятость населения.

В качестве источников информации использовались научная и деловая литература, материалы официальной статистики (прежде всего Росстата и Вологдастата). Особое место отводится данным мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Опрос проводится Вологодским научным центром РАН с 1997 г. в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах / округах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объектом исследования является население трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3–4%.

Доклад предназначен для широкого круга читателей, интересующихся вопросами труда и занятости как в профессиональном, так и в личном плане. Основные выводы и положения работы могут быть полезны представителям органов власти, бизнеса, образования и науки, профсоюзного движения и многим другим.

Резюме

Первый выпуск аналитического доклада посвящен особенностям трудовой жизни населения Вологодской области в условиях турбулентности внешней среды. Подчеркивая проблемный характер изложения материала, нельзя не отметить устойчивость социально-трудовой сферы на фоне макроэкономических шоков 2008–2009 и 2013–2014 гг., пандемии коронавируса COVID-19, специальной военной операции и беспрецедентных санкций со стороны западных стран. Этому способствует как гибкость российской модели рынка труда, так и хронический дефицит кадров, обусловленный неблагоприятными демографическими тенденциями. В результате стабильность сложившейся ситуации, несмотря на все преимущества в кризисные периоды, приобретает все более негативный оттенок, что особенно отчетливо прослеживается за пределами крупных городов. Только за последние 20 лет сельские территории Вологодской области лишились около половины среднесписочной численности работников. Если учесть выявленные различия условий для занятости в них с условиями в городской местности, то наблюдаемые изменения выглядят вполне закономерно.

В ходе анализа нами сделаны следующие наиболее значимые выводы.

1. Вологодская область является типичным субъектом РФ по большинству социально-экономических показателей. Результаты анализа свидетельствуют, что по многим из них: численность населения, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, среднедушевые денежные доходы и среднемесячная заработная плата, уровень безработицы и т. д. — регион занимает средние позиции. Однако по ряду индикаторов развития социальной системы он отстает от общестранового уровня (например, 68 место по удельному весу автомобильных дорог с твердым покрытием и 69 место по

численности студентов вузов на 10000 чел. населения). Более того, в последние годы все сильнее наблюдается замедление темпов экономического роста, а также деформация возрастной структуры населения, что оказывает влияние на социально-трудовую сферу.

2. Динамика качества занятости в Вологодской области имеет положительный тренд, хотя и сопряжена с рядом нерешенных проблем, которые не только носят «застойный» характер, но и становятся все более заметными в кризисных условиях последних лет. С одной стороны, несмотря на давление макроэкономических факторов, региональный рынок труда является достаточно устойчивым, что позволяет судить о стабильности занятости. При этом серьезного всплеска безработицы не произошло даже в период первых волн пандемии коронавируса COVID-19 (6,1% в 2020 г.). Впоследствии ситуация быстро нормализовалась, и в 2022 г. безработица достигла минимальных отметок в истории современной России (3,4%). Этому способствует сокращение численности трудовых ресурсов с 800,3 до 657,3 тыс. чел. за последние 20 лет, что обостряет проблему дефицита кадров, в особенности в сельской местности. На этом фоне происходит стагнация средней заработной платы (рост на 13,9% с 2013 г.), а также снижение медианного заработка в последние годы (39,0 тыс. руб. в 2021 г. против 44,9 тыс. руб. в 2019 г.).

3. Специфика трудовой жизни за пределами крупных городов заключается в ограниченном росте доходной базы при заметном увеличении трудовой нагрузки, в большей распространенности практик вторичной и неформальной занятости, трудоустройства в отрыве от собственных интересов. Все это отражается на профессиональных перспективах и отношении к труду, восприятие которого приобретает все более инструментальный характер.

Невозможность реализации накопленного потенциала и неудовлетворенность условиями труда способствуют усилению миграционных настроений, что в конечном итоге оборачивается снижением активности в трудовой и повседневной жизни.

4. Удовлетворенность населения своей работой достигла наиболее высокого уровня за последние годы. Отмечается рост доли положительных оценок по большинству рассмотренных показателей. Например, в период 2018–2022 гг. доля вологжан, удовлетворенных размером заработной платы, увеличилась с 36,6 до 50,2%. Наблюдаемые позитивные изменения могут иметь разные основания: отсутствие альтернатив в трудоустройстве, заниженные притязания работников или снижение их запросов в период нестабильности, хорошая работа предприятий на фоне общей социально-экономической неопределенности.

5. Показатели трудовой и карьерной мобильности вологжан остаются стабильными. Эпидемиологический и геополитический факторы не оказали значимого влияния на данные процессы. Однако в дальнейшем, принимая во внимание усиливающуюся социально-экономическую неопределенность, а также возможную реакцию рынка труда, оценить развитие ситуации в плане трудовой и карьерной мобильности довольно затруднительно. Основными факторами, определяющими возможность трудовой миграции, для жителей региона являются уровень оплаты труда, возможность регулярно возвращаться домой и предоставление социальных гарантий по месту работы.

6. Интегральный индекс качества трудового потенциала, рассчитываемый на данных многолетних опросов вологжан, начал быстро снижаться после периода продолжительной стагнации (2008–2017 гг.). Подобное развитие событий может свидетельствовать об исчерпании накопленного «запаса прочности». Показатель имеет высокую чувствительность к изменениям во

внешней среде, оказывающим влияние на трудоспособность человека, и может быть использован в практике регионального управления для оценки качественных характеристик населения.

В Вологодской области реализуется большое количество мероприятий как активной, так и пассивной политики на рынке труда. В условиях непростой демографической ситуации **на передний план выходит проблема дефицита кадров, которая наиболее сильно ощущается за пределами крупных городов.** Поэтому региональные органы власти большое значение придают образовательным, профориентационным, информационным, инфраструктурным и иным инициативам по закреплению молодежи на территории области. **Также актуальной является проблема дисбаланса объемов и профилей подготовки кадров и потребностей рынка труда** (в частности, возрастает спрос на рабочие специальности, работников с компетенциями в IT и проч.).

Принимая во внимание выявленные особенности развития социально-трудовой сферы и осуществляемую в регионе политику в этой области, можно сформулировать ряд общих рекомендаций для органов власти различного уровня.

1. В части снижения дисбаланса кадров:

– продолжение реализации практики социального заказа вкупе с совершенствованием системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов с учетом новых реалий функционирования экономики;

– расширение поддержки (в том числе финансовой, возможно, за счет федеральных ассигнований) системы целевой подготовки специалистов;

– развитие системы переобучения и повышения квалификации работников в целях повышения производительности труда, а также переобучения лиц предпенсионного возраста;

– совершенствование методик профессиональной ориентации граждан, в том числе индивидуального и группового консультирования молодежи и взрослого населения.

2. В части уменьшения дефицита кадров:

– формирование благоприятных условий для создания конкурентоспособных рабочих мест за счет поддержки малого и среднего бизнеса, содействия модернизации действующих производств и т. д.;

– стимулирование работодателей к повышению качества рабочих мест, особенно в части материального обеспечения, профессионального развития и учета интересов работников;

– развитие социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры городов и других населенных пунктов региона в целях обеспечения достойных условий жизни работников и их семей;

– обеспечение предоставления социальных гарантий в отношении гибких форм занятости (в т. ч. удаленной / дистанционной);

– продолжение практики стимулирования внутренней трудовой миграции и развитие комплекса поддерживающих мер (например, субсидирование затрат на переезд и обустройство и др.).

Осознавая сложность преодоления выявленных негативных тенденций, **нами отдельно подчеркивается важность осуществления реальных шагов по созданию благоприятных условий для занятости как в городской, так и сельской местности.** Достойный труд должен стать неотъемлемой чертой сферы социально-трудовых отношений, тем самым препятствуя деградации трудового потенциала. Реализация такой политики требует тесного взаимодействия субъектов рынка труда и расширения полномочий муниципальной власти.

В нынешних реалиях можно с уверенностью говорить о достижении целевых значений приоритетных индикаторов государственной программы «Трудовые ресурсы, занятость населения и безопасный труд» на 2021–2025 годы (*таблица*). Их основное предназначение – оценка напряженности на рынке труда. Рост напря-

Таблица – Целевые показатели государственной программы «Трудовые ресурсы, занятость населения и безопасный труд» на 2021–2025 годы по Вологодской области

Целевой показатель	Фактические значения					Плановые значения			
	2018	2019	2020	2021	2022	2022	2023	2024	2025
Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, тыс. чел.	6,4	6,0	25,4	7,1	5,2	8,0	7,9	7,8	7,7
Уровень безработицы по методологии МОТ, %	5,1	4,5	6,1	4,7	3,4	5,2	5,2	5,1	5,1
Уровень регистрируемой безработицы, %	1,1	1,1	4,5	1,2	1,0	1,3	1,3	1,3	1,1
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию, чел. на вак.	0,5	0,5	1,8	0,6	0,5	0,9	0,9	0,9	0,8
Источник: составлено по государственной программе «Трудовые ресурсы, занятость населения и безопасный труд» на 2021–2025 годы, утвержденной постановлением Правительства Вологодской области от 22 апреля 2019 г. № 394. Фактические значения показателей приведены по данным Вологдастата.									

женности маловероятен, в т. ч. благодаря адаптивной конфигурации взаимодополняющих институтов (жесткое трудовое законодательство, гибкие механизмы зарплатообразования, пассивная политика службы занятости и т. д.)⁵. Заметное ухудшение ситуации можно ожидать разве что во время очередного локдауна, как это было в первые волны пандемии коронавируса COVID-19 в 2020 году.

Вместе с тем нестабильность внешней среды обесценивает все прогнозы относительно перспектив развития социально-трудовой и иных сфер деятельности го-

сударства и общества. В сложившихся условиях значительная роль отводится непрерывному мониторингу происходящих изменений, для того чтобы иметь возможность своевременно реагировать на возникающие вызовы. В связи с этим представленный аналитический доклад призван осветить текущее положение вещей и очертить спектр проблемных вопросов, игнорирование которых может обострить и без того непростую обстановку в регионах, в особенности если говорить о муниципальных образованиях, удаленных от центров притяжения ресурсов.

⁵ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под общей ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Рощина. М.: Центр стратегических разработок, 2017. 148 с. (С. 8).

ГЛАВА 1. УСЛОВИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Социально-трудовая сфера является целостной по своей сути, однако ее развитие во многом зависит от состояния народнохозяйственной системы. Сложно представить ситуацию на рынке труда в отрыве от демографических процессов, определяющих совокупное предложение рабочей силы, или макроэкономической динамики, которая может сигнализировать о грядущем сокращении потребности в кадрах. Полный перечень факторов весьма широк и едва ли поддается исчерпывающему описанию. Не ставя перед собой такой задачи, в начале работы обратимся к анализу ключевых социально-экономических показателей в России и Вологод-

ской области. За основу возьмем перечень индикаторов, определяемый Федеральной службой государственной статистики⁶. Все они либо *напрямую* (например, отражая динамику воспроизводства населения), либо *косвенно* (определяя комфортность условий для жизни) *вливают на развитие социально-трудовой сферы* и для удобства восприятия объединяются в 5 условных тематических блоков: население, экономика, уровень и качество жизни, социальная сфера и инфраструктура. Несмотря на ограниченный спектр затрагиваемых вопросов, индикаторы позволяют сформировать общее представление о происходящих изменениях.

1.1. Динамика ключевых социально-экономических показателей

Положение региона среди других субъектов РФ. Вологодская область является регионом, для которого характерно большинство актуальных общестрановых социально-экономических проблем и тенденций (*табл. 1.1*). При этом за последние 20 лет нельзя однозначно говорить о кардинальном улучшении или ухудшении общей ситуации. По состоянию на 2021 г. регион занимает достаточно высокие места по обеспеченности населения жильем и легковыми автомобилями (11 и 25 места соответственно). В отношении численности населения, ожидаемой продолжительности жизни при рождении, среднедушевых денежных доходов, среднемесячной заработной платы и уровня безработицы регион находится на срединных позициях.

По показателям развития социальной сферы Вологодская область располагается во второй половине соответствующих рейтингов. Необходимо отметить, что, хотя по уровню занятости регион занимает 63 место, это нельзя трактовать как однозначно негативный момент, поскольку во многих субъектах РФ значения данного показателя находятся в диапазоне 60–70% и их разброс относительно невелик. Похожая ситуация складывается и по одному из маркеров развития социальной сферы – числу больничных коек на 10000 чел. населения, поскольку их сокращение наблюдается повсеместно⁷. Это связано с оптимизацией системы здравоохранения с начала 2010 г., включавшей задачу замещения части стационарной помощи дневными стациона-

⁶ Например, для сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели». URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>

⁷ Согласно данным статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели 2022», снижение показателя за 2010–2021 гг. по России составило 14% (с 93,8 до 79,8 соответственно).

**Таблица 1.1 – Основные социально-экономические показатели Вологодской области
(ранжировано по месту, занимаемому регионом в 2021 г.)**

Показатель	Место			Изм-е	Абсолютное значение			Изм-е, %
	2000 г.	2010 г.	2021 г.		2000 г.	2010 г.	2021 г.	
<i>Население</i>								
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	28	57	40	-12	65,65	67,08	69,08	5,2
Численность населения (на конец года), тыс. чел.	41	42	42	-1	1290,4	1201,2	1139,5	-11,7
<i>Экономика</i>								
Инвестиции в основной капитал на душу населения, руб.	27	29	14	+13	36651	108054	179919	в 4,9 п.
ВРП на душу населения, руб.	10	25	24*	-14	357596	446238	540290*	в 1,5 п.
Основные фонды в экономике, млрд руб.	37	27	31	+6	978	1648	3356	в 3,4 п.
Поступление налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему РФ на душу населения, руб.	н.д.	37	33	+4	н.д.	59774	117811	в 2 п.
Оборот розничной торговли на душу населения, руб.	44	68	52	-8	64145	141045	208031	в 3,2 п.
<i>Уровень и качество жизни</i>								
Общая площадь жилых помещений, приходящаяся на одного жителя, кв. м.	8	8	11	-3	21,7	26,1	32,3	48,8
Число собственных легковых автомобилей на 1000 чел. населения, шт.	40	28	25	+15	114,9	228,8	355,4	в 3 п.
Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.	14	24	32	-18	15409	36858	45463	в 3 п.
Среднедушевые денежные доходы в месяц, руб.	21	47	38	-17	12167	28067	31851	в 2,6 п.
<i>Социальная сфера</i>								
Уровень безработицы, %	13	39	38	-25	8,3	7,8	4,7	-3,6 п. п.
Число больничных коек на 10000 чел. населения	45	61	59	-14	118,6	89,5	77,0	-35,1
Уровень занятости, %	8	19	63	-55	62,3	64,5	56,0	-6,3 п. п.
Численность студентов вузов на 10000 чел. населения	40	58	69	-29	245	365	160	-34,7
<i>Инфраструктура</i>								
Число персональных компьютеров на 100 работников	25**	16-20	26-32	-1-7	16**	37	58	в 3,6 п.
Доля площади жилищного фонда, обеспеченного всеми видами благоустройства, %	н.д.	76***	63	+13	н.д.	34,9	56,8	+21,9 п. п.
Удельный вес автомобильных дорог с твердым покрытием, %	76	35	68	+8	72,0	88,6	58,7	-13,3 п. п.
* Данные за 2020 г. ** Данные за 2003 г. *** Данные за 2013 г.								
Примечание: стоимостные показатели приведены в сопоставимых ценах 2021 г. (исключение – показатель ВРП на душу населения, который приведен в сопоставимых ценах 2020 г.). Источник: здесь и далее – данные из сборников «Регионы России. Социально-экономические показатели» (Росстат).								

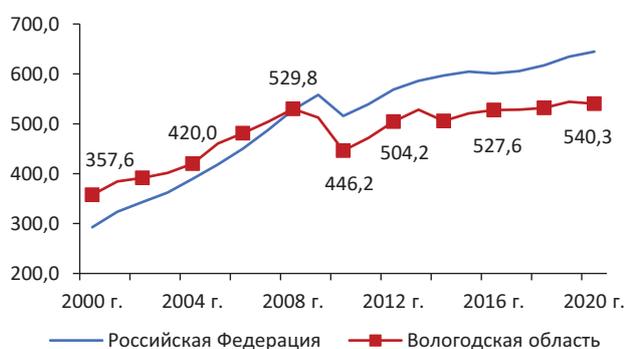
рами и расширением первичной медицинской помощи. Наиболее скромные позиции Вологодская область занимает по показателю численности студентов вузов на 10000 чел. населения (69 место), что обусловлено как демографическим фактором (влиянием демографического кризиса 1990 — начала 2000-х гг., приведшего к снижению численности населения младше 16 лет⁸ и, соответственно, сокращению числа выпускников общеобразовательных школ), так и спецификой высшего профессионального образования в регионе, заключающейся в ограниченной представленности некоторых направлений подготовки в высших учебных заведениях (в частности, медицинское образование).

В отношении экономических и инфраструктурных показателей позиции региона более разнородны. Например, более высокие позиции у Вологодской области по таким индикаторам, как инвестиции в основной капитал, валовой региональный продукт и поступления в бюджетную систему на душу населения, обеспеченность населения персональными ком-

пьютерами, основные фонды в экономике (14, 24, 33, 26—32 и 31 места соответственно). В то же время по душевому обороту розничной торговли, доле автодорог с твердым покрытием и благоустройству жилищного фонда область смотрится менее выигрышно.

Сравнение абсолютных значений показателей по Вологодской области с показателями по Российской Федерации в целом представлено в *приложении 1*.

Отдельные тенденции социально-экономического развития региона. Основные индикаторы развития региональной экономики, отражающие производственный и инвестиционный климат — инвестиции в основной капитал и валовой внутренний / региональный продукт на душу населения — с 2000 по 2020 г. как по России, так и по Вологодской области имеют тенденцию к росту (*рис. 1.1*). Некоторое снижение значений наблюдается в кризисные периоды, которые характеризуют спад экономики во время макроэкономических шоков 2008—2009 и 2013—2014 гг. и под влиянием эпидемиологического фактора в 2020 году.



а)



б)

Рисунок 1.1 – Динамика (а) валового внутреннего / регионального продукта и (б) инвестиций в основной капитал на душу населения в ценах 2020 г., тыс. руб.

Примечание: перевод в сопоставимые цены осуществлялся по методу дефлятирования с использованием индексов физического объема ВРП и инвестиций.

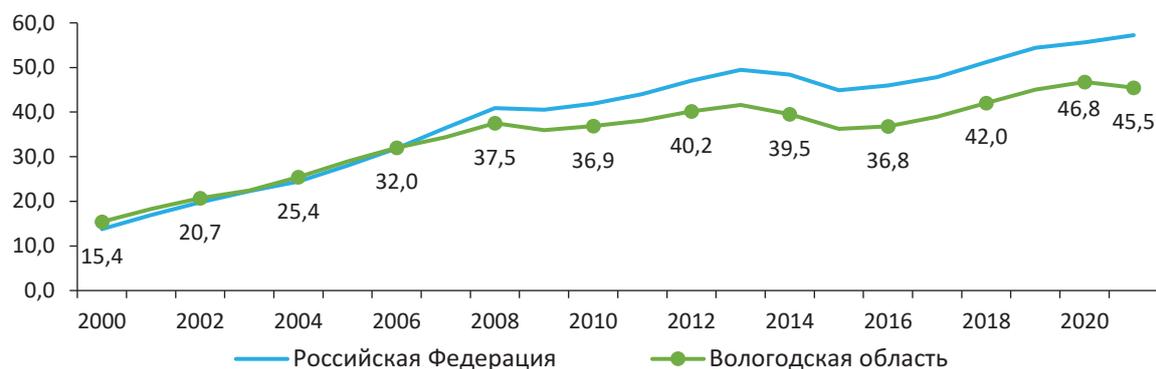
⁸ Рыбаковский Л.Л., Рыбаковский О.Л. Депопуляция в России: итоги за 1992–2022 гг., компоненты и компенсация миграцией на региональном уровне // Социально-трудовые исследования. 2023. № 2 (51). С. 16–26. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-16-26 (С. 18); Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Депопуляция в России, ее этапы и их особенности // Народонаселение. 2018. Т. 21. № 2. С. 4–17 (С. 5).

На фоне позитивной экономической динамики отмечается улучшение материального благосостояния населения и рост денежных доходов, определяющих возможности граждан по удовлетворению своих потребностей.

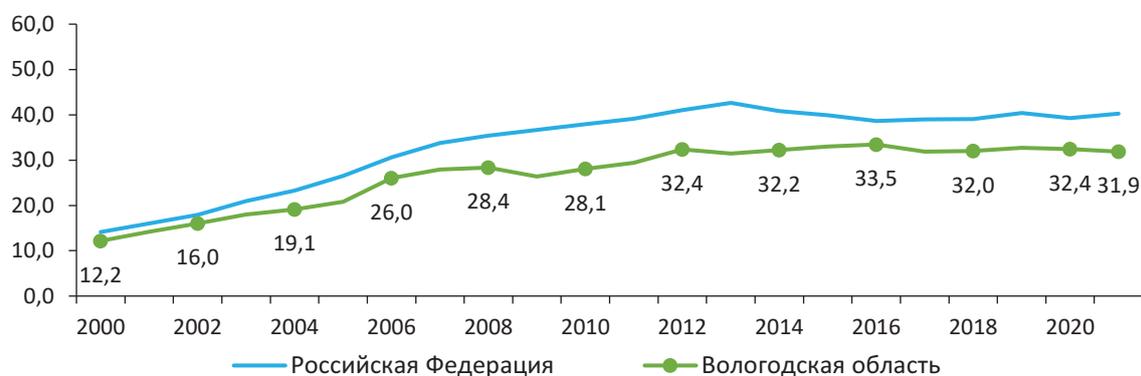
За 2000–2021 гг. выросла как величина среднемесячной начисленной заработной платы, так и уровень среднедушевых денежных доходов населения (рис. 1.2). В Вологодской области увеличение составило 3 раза для номинальной зарплаты и 2,6 раза для среднедушевых доходов, что несколько ниже среднероссийского прироста (4,2 и 2,8 раза соответственно). Большую роль в поддержании уровня жизни населения и недопущении существенных провалов в величине/размере доходов оказывают меры федеральной и региональной поддержки, особенно касающиеся социально уязвимых

категорий населения или принимаемые в периоды ухудшения социально-экономической обстановки для поддержки малого и среднего бизнеса. В то же время весьма тревожной выглядит стагнация значений показателя в последнее десятилетие.

Помимо денежных доходов важной характеристикой материального положения населения является обеспеченность качественным (благоустроенным) жильем. В части обустроенности жилищного фонда водопроводом, канализацией, центральным отоплением, горячим водоснабжением отмечаются позитивные изменения — доля жилья, обеспеченного всеми видами благоустройства, увеличивается как в целом по России, так и в Вологодской области (рис. 1.3). Однако сохраняется проблема более низкой обеспеченности качественным жильем в сельских населенных пунктах.



а)



б)

Рисунок 1.2 – Среднемесячная начисленная заработная плата (а) и среднедушевые денежные доходы населения (б) в месяц (в ценах 2021 г.), тыс. руб.

Примечание: перевод в сопоставимые цены осуществлялся по индексу-дефлятору потребительских цен.



Рисунок 1.3 – Доля площади жилищного фонда, обеспеченного всеми видами благоустройства, %

Значимой позитивной тенденцией в сфере общественного здоровья является рост ожидаемой продолжительности жизни при рождении (ОПЖ) – одного из ключевых демографических показателей, характеризующих не только состояние здоровья населения, но и уровень жизни людей и социально-экономического развития страны. Устойчивая положительная динамика показателя, отмечаемая в области с 2004 г., была прервана лишь эпидемиологическим шоком 2020 года (рис. 1.4). По причине избыточной смертности из-за пандемии коронавирусной инфекции за два года (2020–2021 гг.) ОПЖ снизилась по России

на 3,3 года, по Вологодской области – на 2,7 года. В 2022 г. в целом по стране и в регионе ситуация вернулась к допандемийному уровню. Отметим, что на протяжении 2000–2022 гг. в Вологодской области продолжительность жизни женщин и городского населения была выше, чем мужчин и сельского населения⁹.

Численность постоянного населения региона с 2000 по 2021 г. сократилась на 168,2 тыс. человек, или на 13% (с 1319,2 до 1151,0 тыс. человек), причем снижение было более существенным в сельской местности (на 89,4 тыс. человек)¹⁰. Данная тенденция обусловлена как процессами

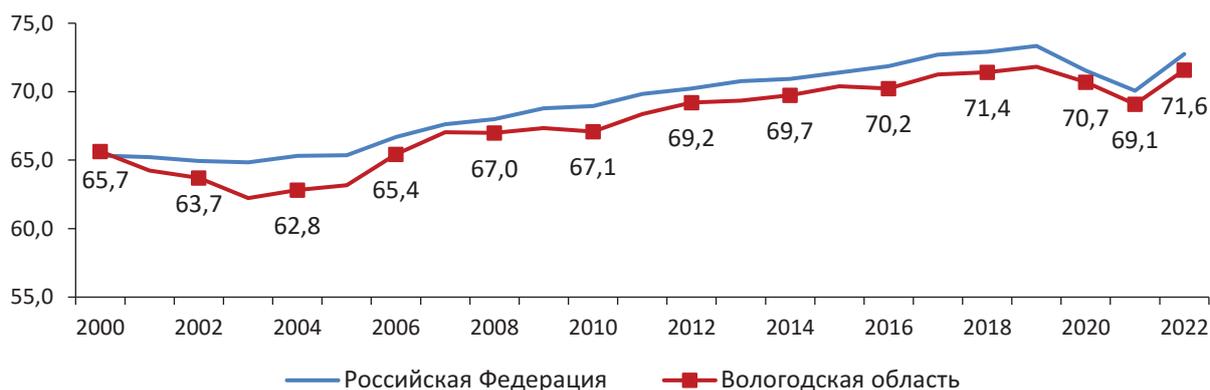


Рисунок 1.4 – Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет

⁹ Демографическое развитие Вологодской области и самосохранительное поведение населения в условиях постпандемии COVID-19 : III региональный демографический доклад / А.А. Шабунова, О.Н. Калачикова, А.В. Короленко, А.А. Соколова; под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ВолНЦ РАН, 2022. 107 с. (С. 24).

¹⁰ Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад – 2022 / Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова [и др.]; отв. ред. Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова; ФНИСЦ РАН. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2022. 220 с. (С. 76).

естественной убыли (наибольший вклад), так и миграционным оттоком, масштабы которого в период 2019–2021 гг. несколько уменьшились¹¹.

Половозрастная структура населения Вологодской области свидетельствует о сохранении проблем, напрямую влияющих на численность рабочей силы.

Это отчетливо видно на возрастно-половой пирамиде (рис. 1.5): в 2022 г. после выбытия за границы трудоспособности поколения 1955–1960 г.р. осталось только одно относительно многочисленное

поколение рожденных в конце 1980-х годов. Соответственно, произошло сокращение лиц трудоспособного возраста как в абсолютном, так и в относительном выражении. В то же время позитивное влияние оказывают рост рождаемости в начале 2000-х гг. и повышение пенсионного возраста. Согласно сводному прогнозу Росстата, в регионе произойдет увеличение доли населения трудоспособного возраста – с 54,9% в 2022 г. до 59% в 2030 году¹². Несмотря на это, представленность молодого поколения в возрастной структуре будет уменьшаться (19,3% в 2022 г. против 16,4% в 2030 г.), что вновь отразится на трудовом потен-

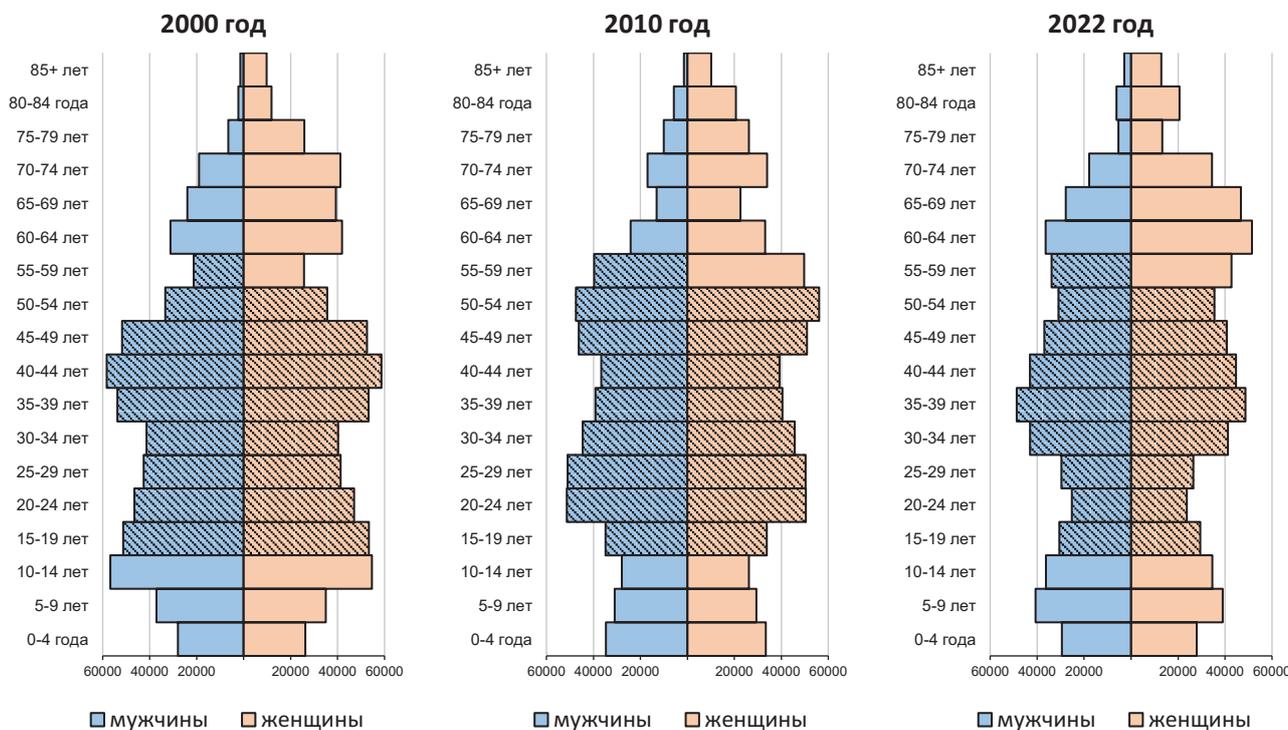


Рисунок 1.5 – Половозрастная пирамида* Вологодской области, %

* Штриховкой выделена группа населения трудоспособного возраста в границах: для мужчин – от 16 до 60 лет, для женщин – от 16 до 55 лет (т. е. без учета изменения возраста выхода на пенсию в рамках пенсионной реформы, в соответствии с которой в 2022 г. пенсионный возраст составлял для мужчин 61,5 года, для женщин – 56,5 лет).

¹¹ Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад – 2022 / Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова [и др.]; отв. ред. Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова; ФНИСЦ РАН. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2022. 220 с. (С. 87).

¹² Демографический прогноз Росстата. Прогноз численности населения Вологодской области // Вологдастат. URL: <https://35.rosstat.gov.ru/demografia>

циале региона в ближайшие десятилетия. Тогда же заметно возрастет и нагрузка непроизводительной части населения на трудоспособное.

Значительные изменения произошли по показателю численности студентов вузов на 10000 чел. населения, который после роста вплоть до конца нулевых годов продемонстрировал нисходящий тренд с последующей стагнацией (рис. 1.6). Причины этого могут быть связаны не только с ограниченной представленностью высших учебных заведений в регионе, но и с общей демографической тенденцией сокращения численности молодого населения. В то же время следует отметить, что с 2014 г. как в целом по России, так и по Вологодской области наблюдается устойчивая тенденция роста численности обучающихся по программам среднего профессионального образования (СПО). Так, численность студентов,

обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, увеличилась почти в 1,5 раза – с 191,2 чел. на 10000 чел. населения в 2014 г. до 268,9 чел. на 10000 чел. населения в 2021 г. Объяснением этого может являться ужесточение требований к сдаче ЕГЭ и ориентация обучающихся на дальнейшее поступление в вузы по программам ускоренного обучения (на базе СПО) без сдачи ЕГЭ¹³.

Что касается развития транспортной инфраструктуры, в частности состояния автомобильных дорог (рис. 1.7), то с начала 2000-х гг. Вологодская область совершила рывок выше среднероссийского уровня по удельному весу автодорог с твердым покрытием (87% против 78,5% в 2011 г.). С 2012 г. наблюдается повсеместное снижение значений показателя, что обусловлено изменением методики его расчета, в

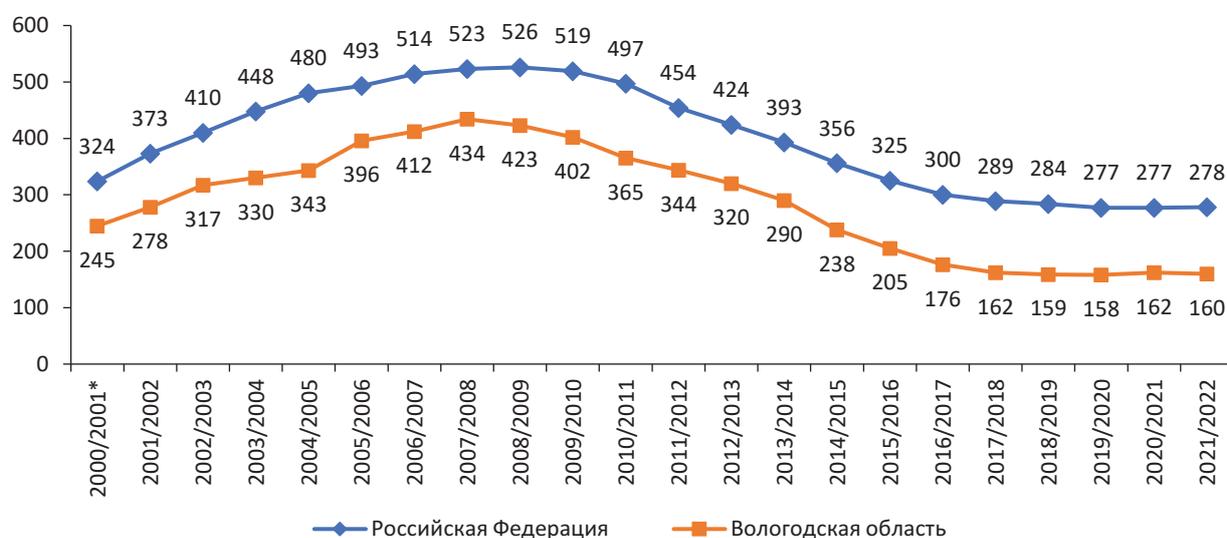


Рисунок 1.6 – Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения*, чел.

* Ранее показатель назывался «Численность студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования на 10000 человек населения», «Численность студентов высших учебных заведений на 10000 человек населения».

¹³ Бежанова Е.Х., Шхагошев Р.В., Шетов А.А. Анализ и оценка влияния различных факторов на динамику численности студентов вузов России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 4. С. 90–95. DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-4-90-95



Рисунок 1.7 – Удельный вес автомобильных дорог с твердым покрытием в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования, %

результате чего произошло номинальное увеличение общей протяженности автомобильных дорог¹⁴. В дальнейшем ситуация стабилизировалась. Здесь важно отметить, что с 2019 г. в России реализуется национальный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги», в рамках которого в Вологодской области к 2022 г. достигнуты определенные положительные результаты: на 3,6 процентных пункта (п. п.) увеличилась доля автомобильных дорог регионального значения, соответствующих нормативным требованиям (с 36% в 2019 г. до 40% в 2022 г.), на 17 п. п. возросла доля дорожной сети городских агломераций, находящейся в нормативном состоянии (с 66% в 2019 г. до 83% в 2022 г.)¹⁵. О позитивных изменениях говорят жители Вологды и Череповца, мнение которых о состоянии тротуаров и дорог заметно улучшилось¹⁶.

* * *

Таким образом, проведенный анализ позволил выявить демографический и социально-экономический контекст функционирования социально-трудовой сферы Вологодской области как типичного субъекта РФ. Ключевые тенденции состоят в замедлении прироста показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития региона и материального благосостояния населения, а также в сохранении негативных трансформаций возрастной структуры, что увеличивает нагрузку на трудоспособное население. Отмеченные тренды во многом объясняются макроэкономическими шоками 2008–2009 и 2013–2014 гг., влиянием пандемии COVID-19 и западных санкций. В то же время многие проблемы имеют затяжной характер, усугубляются или им не находится подходящего решения из-за очередного кризиса.

¹⁴ При расчете показателя стала учитываться протяженность улиц в населенных пунктах, что увеличило общую протяженность автомобильных дорог общего пользования (пояснения Росстата в сборнике «Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013 год»).

¹⁵ Ключевые показатели регионального проекта «Региональная и местная дорожная сеть Вологодской области» национального проекта «Безопасные качественные дороги» // Официальный сайт Департамента дорожного хозяйства и транспорта Вологодской области. URL: <https://ddxt.gov35.ru/vedomstvennaya-informatsiya/info-for-citizens/bkad/regproekt.php>

¹⁶ Секушина И.А., Пахнина С.Ю. Тенденции и проблемы развития транспортных систем крупных городов Вологодской области // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27. № 1. С. 27–46. DOI: 10.15838/ptd.2023.1.123.3

1.2. Основные векторы развития регионального рынка труда

Вопросы функционирования рынка труда занимают важное место в социально-экономическом развитии территорий и служат отражением общественного благополучия. Для анализа ситуации в этой области существует большое количество показателей, характеризующих занятость и безработицу, заработную плату работников, потребность в кадрах и т. д. Однако на муниципальном уровне возможности официальной статистики весьма ограничены, в результате чего многие исследователи расширяют анализ данными специальных обследований населения. В этом разделе мы затронем только внешнюю сторону рынка труда Вологодской области и

Уровень общей безработицы (по методологии Международной организации труда) рассчитывается как отношение численности безработных к общей численности рабочей силы.

выделим основные тенденции его развития, а уже в следующей главе более детально рассмотрим специфику трудовой жизни населения.

Относительно низкая безработица на фоне макроэкономических шоков. Несмотря на кризисы последних десятилетий, уровень общей безработицы в регионе не поднимался выше 9%, а в период активных коронавирусных ограничений был еще ниже (рис. 1.8). С началом специальной военной операции безработица достигла абсолютного минимума в истории современной России – 3,4% за 2022 г. (3,9% по стране в целом). Причины этого кроются не только в поддержании стабильности национальной экономики в условиях беспрецедентного санкционного давления, но и в уже ставшей хронической проблеме нехватки кадров. Не случайно относительно низкий уровень безработицы выступает отличительной чертой российского рынка труда¹⁷.



Рисунок 1.8 – Уровень общей безработицы, %

Источник: данные Росстата.

¹⁷ Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009. 80 с.

Не претерпевает серьезных изменений и уровень регистрируемой безработицы в Вологодской области (рис. 1.9). Исключение составляет 2020 г., когда значения показателя продемонстрировали рост до 4,5% (3,2% в среднем по РФ), что обусловлено не только снижением деловой активности вследствие введения ограничительных мер, направленных на борьбу с распространением коронавирусной инфекции, но и упрощением доступа к пособию и повышением его размера до величины МРОТ¹⁸. В дальнейшем ситуация стабилизировалась на прежнем уровне.

Различия в уровне регистрируемой безработицы между муниципальными образованиями Вологодской области несущественны, хотя найти работу на периферии бывает куда сложнее, чем в крупном городе¹⁹. Так, по итогам 2022 г. значения

Уровень регистрируемой безработицы характеризует только ту часть безработных, которые признаны таковыми в соответствии с установленным порядком.

показателя варьировались от 0,5% в Вологодском до 2,1% в Устюженском округе (рис. 1.10). Причины выравнивания безработицы в территориальном разрезе могут быть связаны как с поступательным сокращением численности сельского населения, так и с его более активной позицией в поиске работы. При этом нельзя не отметить, что качество вакансий, предлагаемых службой занятости, как правило, невысокое, а самостоятельный поиск работы позволяет трудоустроиться на более высокие позиции²⁰.

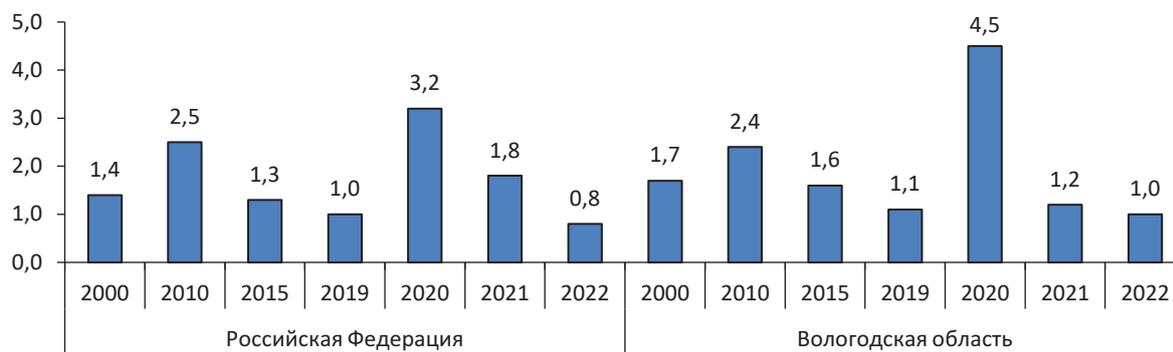


Рисунок 1.9 – Уровень регистрируемой безработицы, %

Источник: данные Росстата.

¹⁸ «Черный лебедь» в белой маске. Аналитический доклад НИУ ВШЭ к годовщине пандемии COVID-19 / под ред. С.М. Плаксина, А.Б. Жулина, С.А. Фаризовой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 336 с.

¹⁹ Попов А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 1. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567>

²⁰ Гильтман М.А., Мерзлякова А.Ю., Антосик Л.В. Анализ выхода из зарегистрированной безработицы: возможности для формирования активной региональной политики на рынке труда // Вопросы государственного и муниципального управления. 2022. № 1. С. 193–219. DOI: 10.17323/1999-5431-2022-0-1-193-219 (С. 210).

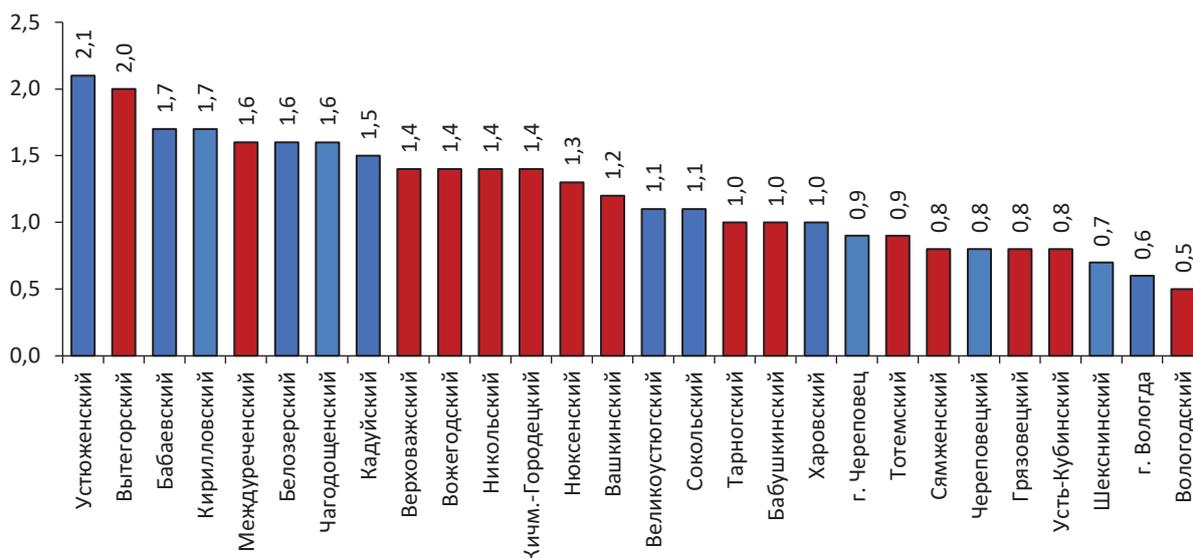


Рисунок 1.10 – Уровень регистрируемой безработицы в муниципальных образованиях Вологодской области, 2022 г., %

Примечание: красным и синим цветами обозначены территории с преобладанием сельского и городского населения соответственно.

Источник: данные Вологдастата.

Увеличение масштабов неформального сектора экономики. На фоне стабильно низкого уровня безработицы увеличивается доля работников неформального сектора (*рис. 1.11*). В период 2001–2021 гг. на территории Вологодской области произошел рост значений показателя с 14,1 до 25,5%, которые вплотную приблизились к максимуму 2016 г. (26,8%). Аналогичный тренд мы видим и на общероссийском уровне. В 2022 г. масштабы некорпоративного сектора экономики несколько сократились. Эксперты связывают это с перераспределением работников между различными секторами рынка труда, снижением платежеспособного спроса населения и потребности работодателей в «серых» кадрах, оттоком трудовых мигрантов²¹ и т. д.

Занятость в неформальном секторе представляет собой занятость в одной из производственных единиц неформального сектора, критерием определения которых является отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица. Не является синонимом неформальной занятости, характеризующей нелегальные практики трудовых отношений (трудоустройство без оформления, выплата заработной платы «в конвертах» и т. д.).

²¹ В России резко сократилась занятость в неформальном секторе // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/21/09/2022/632989989a79471c92e0fd96>

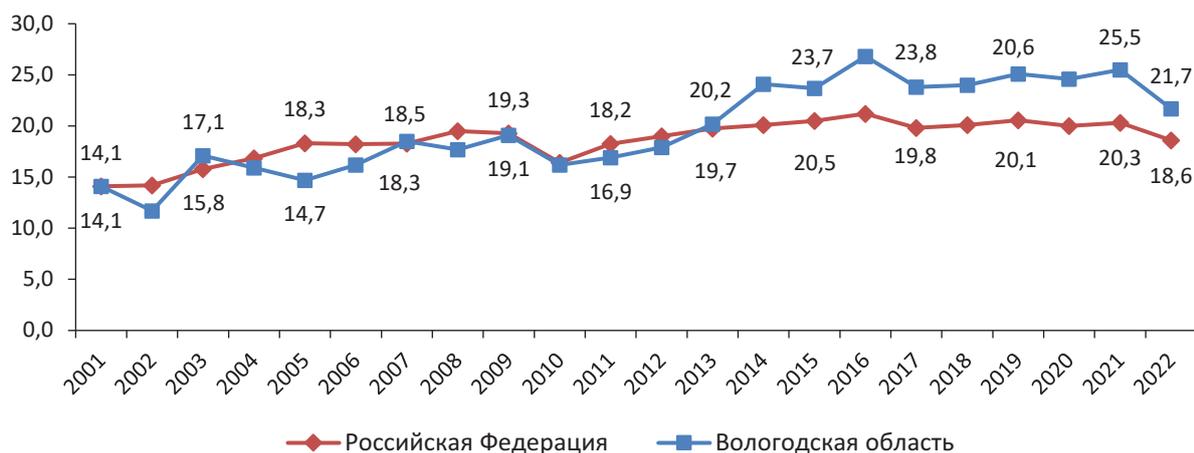


Рисунок 1.11 – Удельный вес занятых в неформальном секторе в общей численности занятых, %

Источник: данные Росстата.

Распространенность занятости в неформальном секторе не позволяет однозначно говорить о развитии «теневое» рынка труда, однако сами по себе такие практики являются куда менее устойчивыми по сравнению со стандартной моделью занятости. Как правило, несколько чаще к ним прибегают мужчины²², что может быть объяснено как отраслевой структурой занятости (в т. ч. по формам собственности), так и большим их тяготением к рискованной, но высокооплачиваемой работе²³. Впрочем, данные аспекты во многом взаимно обуславливают друг друга. Как бы то ни было, на территории Вологодской области предпринимаются активные действия по борьбе с неформальной занятостью (выявление фактов нарушения трудового законодательства и устранение нарушений, проведение профилактических мероприятий, мониторинг общей ситуации и др.).

Под стандартной занятостью обычно понимается «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров». Более подробно см.: Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда: препринт. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.

В частности, только с начала 2023 г. более 42 тыс. вологжан из числа индивидуальных предпринимателей, самозанятых, работников крестьянско-фермерских хозяйств и т. д. легализовали свои доходы²⁴. Этому способствует также и введение в 2020 г. специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», облегчающего осуществление хозяйственной деятельности для самозанятых граждан.

²² Индикаторы достойного труда // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind_dtr_07-2022.xlsx

²³ Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С. Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 1. С. 124–144. DOI: 10.15838/esc.2017.1.49.7 (С. 134).

²⁴ В рамках работы, проводимой Правительством Вологодской области, по снижению теневой занятости с начала года легализованы доходы в отношении более 42 тысяч человек // Официальный портал Правительства Вологодской области. URL: https://vologda-oblast.ru/novosti/v_ramkakh_raboty_provodimoy_pravitelstvom_vologodskoy_oblasti_po_snizheniyu_tenevoy_zanyatosti_s_nachala_goda_legalizovany_dokhody_v_otnoshenii_bolee_42_tysyach_chelovek/

Сокращение численности трудовых ресурсов, особенно в сельской местности. Под влиянием демографических процессов происходит сокращение численности населения России в трудоспособном возрасте (табл. 1.2). И если на федеральном уровне потери трудовых ресурсов в размере 4 млн чел. компенсируются притоком иностранных мигрантов и вовлечением в трудовую деятельность граждан старших возрастов (2,4 и 2,7 млн чел. соответственно), то в Вологодской области замещающие процессы выражены слабо.

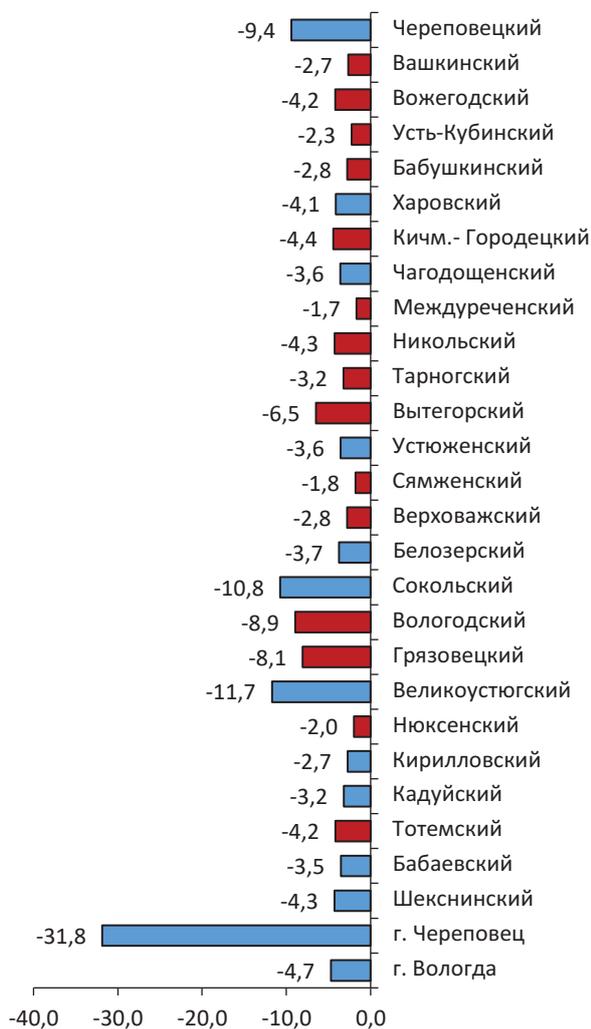
В результате за последние 20 лет численность трудовых ресурсов в регионе уменьшилась с 800,3 до 657,3 тыс. чел., или на 18%.

Для анализа ситуации на муниципальном уровне обратимся к динамике среднесписочной численности работников по полному кругу организаций за аналогичный период (рис. 1.12). Полученные данные свидетельствуют о снижении значений показателя на всей территории Вологодской области без исключений: от -3,8% в г. Вологде до -63,6% в Череповецком районе. Здесь важно подчеркнуть, что в зоне особого риска оказались именно сельские территории, лишившиеся более половины среднесписочной численности работников. В абсолютном выражении наибольшие потери характерны для г. Череповца (-31,8 тыс. чел.), а также Великоустюгского (-11,7 тыс. чел.) и Сокольского (-10,8 тыс. чел.) округов.

Таблица 1.2 – Среднегодовая численность и структура трудовых ресурсов

Показатель	Российская Федерация		Вологодская область	
	2000 г.	2021 г.	2000 г.	2021 г.
Тысяч человек				
Всего	89532,3	90520,4	800,3	657,3
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	84260,5	80240,1	759,8	604,5
Иностранные трудовые мигранты	701,7	3126,8	1,5	10,3
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике, в т. ч.:	4570,1	7153,5	40,5	42,5
- лица старше трудоспособного возраста	4450,4	7119,5	40,0	42,2
- подростки	119,7	34,0	0,5	0,2
В процентах				
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	94,1	88,6	94,9	92,0
Иностранные трудовые мигранты	0,8	3,5	0,2	1,6
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике, в т. ч.:	5,1	7,9	5,1	6,5
- лица старше трудоспособного возраста	5,0	7,9	5,0	6,4
- подростки	0,1	0,0	0,1	0,0
Источник: данные Росстата.				

Абсолютное отклонение, тыс. чел.



Относительное отклонение, %

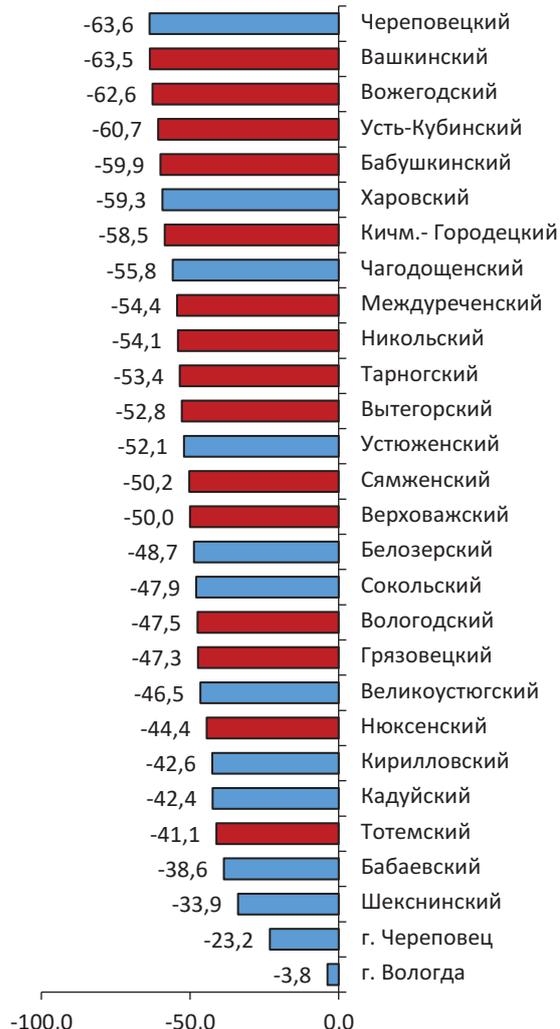


Рисунок 1.12 – Динамика среднесписочной численности работников по полному кругу организаций в муниципальных образованиях Вологодской области за период 2000–2021 гг.

Примечание: красным и синим цветами обозначены территории с преобладанием сельского и городского населения соответственно; в связи с отсутствием данных по муниципальным образованиям с 2017 г. расчет недостающих значений осуществлялся следующим образом: 1) нахождение доли каждой территории в общей численности работников в регионе за 2016 г.; 2) расчет недостающих значений на основе известных данных о среднесписочной численности работников по региону в целом.

Источник: данные Вологдастата.

Стагнация заработной платы после периода относительного роста. Динамика среднемесячной начисленной заработной платы в современной России имеет несколько ярко выраженных стадий: 1) заметный рост начала и середины 2000-х гг.; 2) стагнация под влиянием глобального финансового кризиса 2008 г. и дальнейший рост; 3) падение 2014–2015 гг. после введения странами Запада первичных санкций и последующее восстановление; 4) очередной этап стагнации на фоне последствий пандемии COVID-19 и усиления санкционного давления (*рис. 1.13*). И хотя за это время реальный размер заработка вологжан увеличился более чем в 3 раза, с 2013 г. совокупный рост составил всего 13,9%. На протяжении последних лет ситуация практически не меняется и значения показателя «застыли» в коридоре 51–53 тыс. руб.-лей. Однако несколько иную картину дает показатель медианной заработной платы, который демонстрирует не только отрицательную динамику с начала пандемии, но и меньшие значения в целом (44,9 тыс. руб. в 2019 г. против 39,0 тыс. руб. в 2021 г.)²⁵.

Медианная заработная плата отражает величину, относительно которой у одной половины населения зарплата выше, а у другой – ниже. Таким образом происходит «отсечение» наиболее обеспеченных слоев, учет которых приводит к завышению средних заработков.

Уровень оплаты труда в муниципальных образованиях Вологодской области имеет существенные различия, которые достигают почти двух раз (*рис. 1.14*). По состоянию на 2022 г. максимальный размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы был отмечен в Череповце (70,2 тыс. руб.), а минимальный – в Никольском районе (37,2 тыс. руб.). В территориальном разрезе достаточно сложно выявить какие-либо закономерности. Впрочем, среди 10 районов-аутсайдеров 6 являются преимущественно сельскими, если смотреть на долю городского населения. Данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2022 г. показывают, что различия в средних заработках городского и сельского населения



Рисунок 1.13 – Среднемесячная начисленная заработная плата (в сопоставимых ценах 2022 г.), тыс. руб.

Источник: данные Росстата.

²⁵ Попов А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 1. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8 URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567>

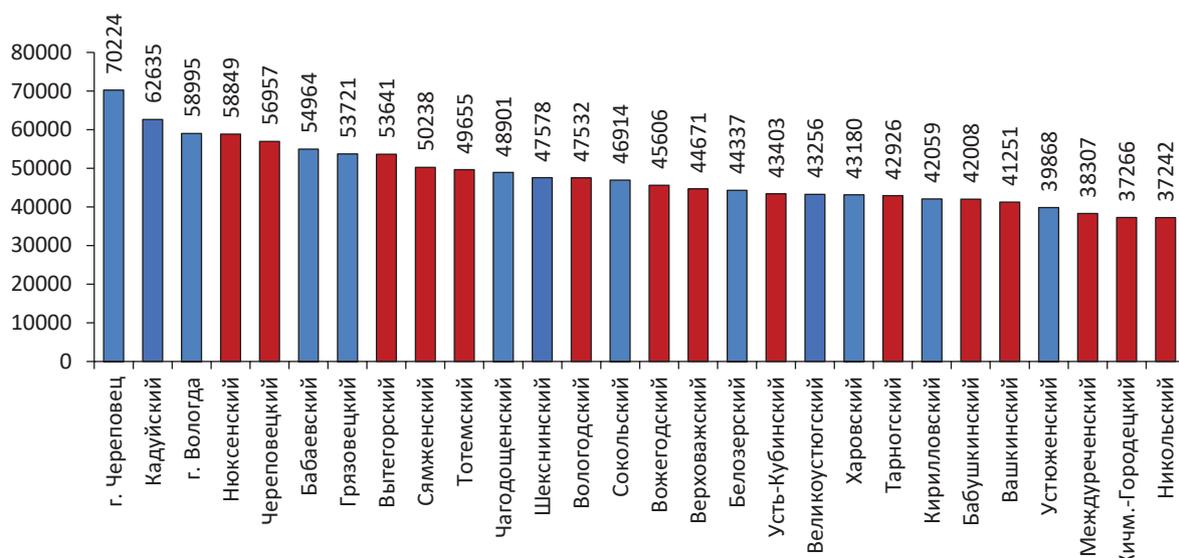


Рисунок 1.14 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в муниципальных образованиях Вологодской области, 2022 г., руб.

Примечание: красным и синим цветами обозначены территории с преобладанием сельского и городского населения соответственно.

Источник: данные Вологдастата.

составляют порядка 11,9 тыс. рублей (35,7 тыс. руб. против 23,8 тыс. руб.).

* * *

Таким образом, проведенный анализ показал, что динамика качества занятости в Вологодской области имеет положительный тренд, хотя и сопряжена с рядом нерешенных проблем, которые не только носят «застойный» характер, но и становятся все более заметными в кризисных условиях последних лет. С одной стороны, несмотря на давление макроэкономических факторов, региональный рынок труда является достаточно устойчивым. В частности, серьезного всплеска безработицы не произошло даже в период первых волн пандемии коронавируса COVID-19. Впоследствии ситуация быстро нормализовалась, и в 2022 г. безработица достигла минимальных отметок в истории современной России. На этом фоне происходит стремительный рост неформального сектора экономики,

которым охвачено до четверти населения. Как правило, мелкие хозяйственные единицы (в т. ч. самозанятые) функционируют в рамках действующего правового поля, однако чаще других подвержены рискам неопределенности, что негативно сказывается на качестве такой занятости.

На первый взгляд весьма позитивно выглядит и ситуация с материальным благополучием населения. В период 2000–2022 гг. на Вологодчине произошел трехкратный рост среднемесячной начисленной заработной платы работников (в сопоставимых ценах). Вместе с тем тенденции последних лет свидетельствуют о том, что долгосрочные и даже среднесрочные прогнозы трудно назвать оптимистичными. Это прослеживается как на динамике медианной заработной платы, так и в сохранении относительно высокого разрыва в средних заработках на муниципальном уровне, в т. ч. в разрезе городской и сельской местности.

ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ И ЗА ИХ ПРЕДЕЛАМИ: ОЦЕНКИ ЖИТЕЛЕЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

В условиях нестабильности внешней среды и нарастания геополитической неопределенности важное значение отводится вопросам занятости, характеризующим возможности обеспечения привычного для населения страны уровня благосостояния. При этом само по себе наличие работы и заработка не отражает в полной мере тенденции, которые происходят в трудовой жизни человека, его мотивации, восприятию внешней среды в целом. В связи с этим особый интерес представляет мнение людей относительно своего положения в сфере труда и занятости. Подобный ракурс позволяет не только определить трудовые стратегии, получившие широкое распространение в обществе, но и выявить новые модели поведения как ответ на необходимость адаптироваться к современным вызовам.

Анализ специфики трудовой жизни вологжан осуществлялся на материалах мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Мы остановились на трех последних волнах опроса, реализованных в периоды относительной стабильности (2018 г.), пандемии коронавируса COVID-19 (2020 г.) и специальной военной операции (2022 г.), с упором на актуальные события. При анализе данных основное внимание уделялось различиям между молодым и взрослым населением (до 35 и старше 35 лет соответственно), а также проживающими в крупных городах (Вологда и Череповец) и за их пределами, в других муниципальных образованиях области.

В *приложении 2* можно ознакомиться с ответами респондентов на отдельные вопросы анкеты мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2022 год.

2.1. Особенности трудовой жизни населения в крупных городах и за их пределами

Распространенность неформальных каналов трудоустройства. Согласно мониторинговым данным, поиск работы через друзей, знакомых и родственников остается ключевой стратегией поведения на рынке труда вне зависимости от возраста и территории проживания человека (*рис. 2.1*). Не оказала существенного влияния и нестабильность последних лет, в результате чего иные способы трудоустройства остаются куда менее востребованными. При этом если среди молодого и старшего поколений нет ощутимых различий, то жители районов области чаще прибегают к неформальным каналам поиска работы, что

может быть обусловлено теснотой межличностных связей. В свою очередь крупные города характеризуются большим количеством случаев нахождения работы посредством рекламных объявлений и специализированных сайтов (hh.ru, superjob.ru, rabota.ru и др.).

Несмотря на повышенное внимание органов власти к деятельности государственных служб занятости, они все еще не пользуются популярностью, в особенности у городской молодежи.



Рисунок 2.1 – Распространенность отдельных каналов трудоустройства, %

Источник: здесь и далее – рассчитано по данным мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

В крупных городах занятость чаще соответствует внутренним потребностям работников и полученной ими специальности. В силу распространенности неформальных каналов трудоустройства весьма сложно провести прямую параллель между трудовыми стратегиями населения и соответствием его основной работы собственным убеждениям, а также полученному образованию. Тем не менее мы видим, что более половины опрошенных в Вологодской области находятся в гармонии со своим

внутренним миром (рис. 2.2). Прежде всего это проявляется в крупных городах, где трудовая занятость чаще коррелирует со способностями, склонностями и призванием жителей. Примечательно также, что если ранее об этом в большинстве своем говорили взрослые, то сегодня на первый план вышла молодежь, в основном проживающая в Вологде и Череповце. Рост внутренней согласованности с выполняемой работой может быть связан с увеличением доли работников, занятых по специальности.

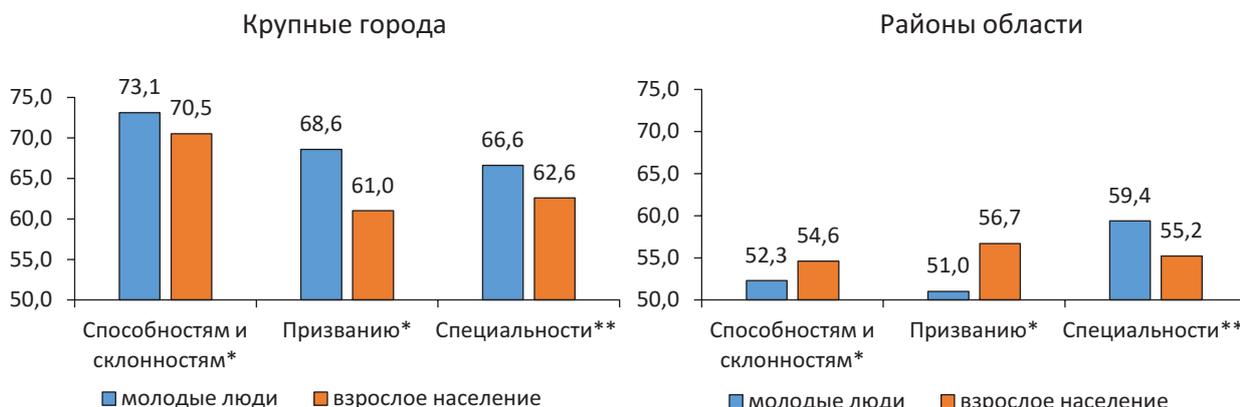


Рисунок 2.2 – Соответствие профессии (основной работы) ..., 2022 г., %

* Использовался вариант ответа «да».

** Сумма вариантов ответа «да» и «работую по близкой (схожей) специальности».

Большинство работает только на основной работе по бессрочному трудовому договору. Несмотря на кризисные явления, практики осуществления трудовой деятельности на Вологодчине не претерпели серьезных изменений, что наглядно прослеживается в показателях первичной и вторичной занятости (рис. 2.3). Совмещение основной и дополнительной работы чаще наблюдается в районах области и в целом охватывает до 20% населения, что

вполне соотносится с данными, полученными учеными еще в конце 90-х гг. прошлого века²⁶.

Основной формой закрепления трудовых отношений по месту работы выступает бессрочный договор (рис. 2.4). С начала пандемии COVID-19 он стал использоваться еще чаще, особенно среди молодежи крупных городов. Обратная картина наблюдается у взрослого населения из районов области, отличающегося все большим

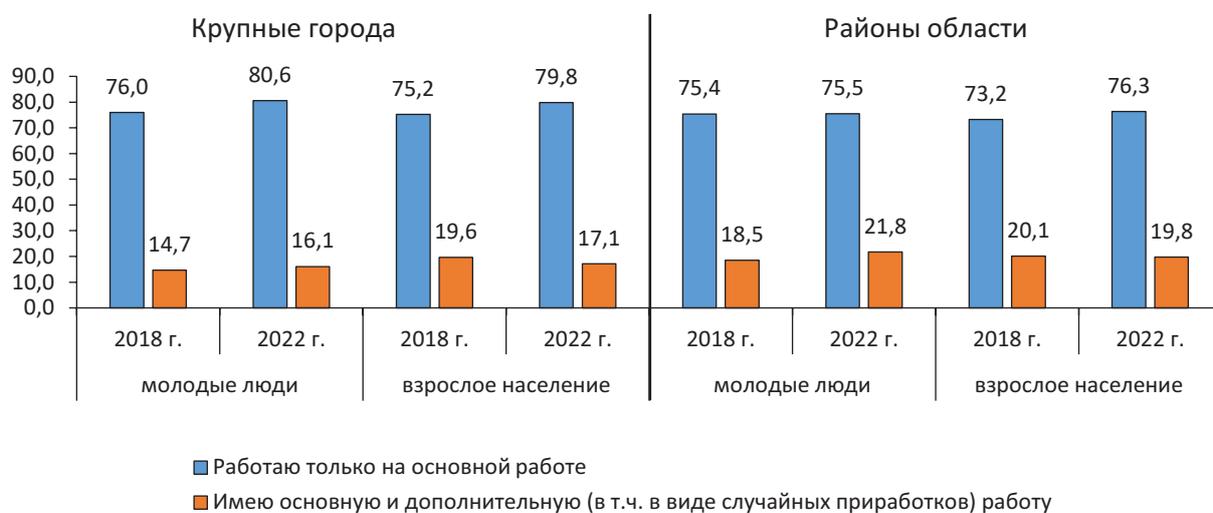


Рисунок 2.3 – Характеристика трудовой занятости, %

Примечание: данные за 2020 г. не представлены, поскольку формулировка вопроса была изменена.



Рисунок 2.4 – Распределение ответов на вопрос «Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?», %

²⁶ Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: EERC, 2002. 72 с. (С. 20).

Характерной чертой менее урбанизированных территорий является большая представленность неформальной занятости.

охватом договорами на выполнение определенной работы. С неформальной занятостью чаще сталкиваются молодые люди вне зависимости от места проживания, что обусловлено объективными и субъективными барьерами, препятствующими не только выходу на рынок труда, но и последующему транзиту к стабильной занятости.

Существенный разрыв в зарплатке, доходах и профессиональных перспективах у жителей крупных городов и районов. Наряду с наличием самой работы к числу важнейших аспектов трудовой жизни относится уровень благосостояния населения. Как видно из *рисунка 2.5*, в крупных городах Вологодской области люди не только зарабатывают намного больше по сравнению с теми, кто проживает в районах, но и име-

ют более высокие среднедушевые доходы. Опережающие темпы роста оплаты труда в Вологде и Череповце ведут к усилению социальной поляризации в территориальном разрезе. Еще одной тревожной тенденцией является то, что с учетом динамики инфляции среднедушевые доходы в районах области стагнируют. Подобные изменения оборачиваются усилением различий в благосостоянии жителей крупных городов и периферийных территорий, что в свою очередь может усиливать центростремительную миграцию и социально-экономическое затухание районов.

Подтверждением худшего положения жителей районов Вологодской области служит распределение ответов на вопрос о профессиональных перспективах (*табл. 2.1*). Так, в 2022 г. большой оптимизм в отношении достойной оплаты труда испытывают 42–44% опрошенных в районах (против 54–56% в крупных городах). Причем существенных различий по возрасту нет.

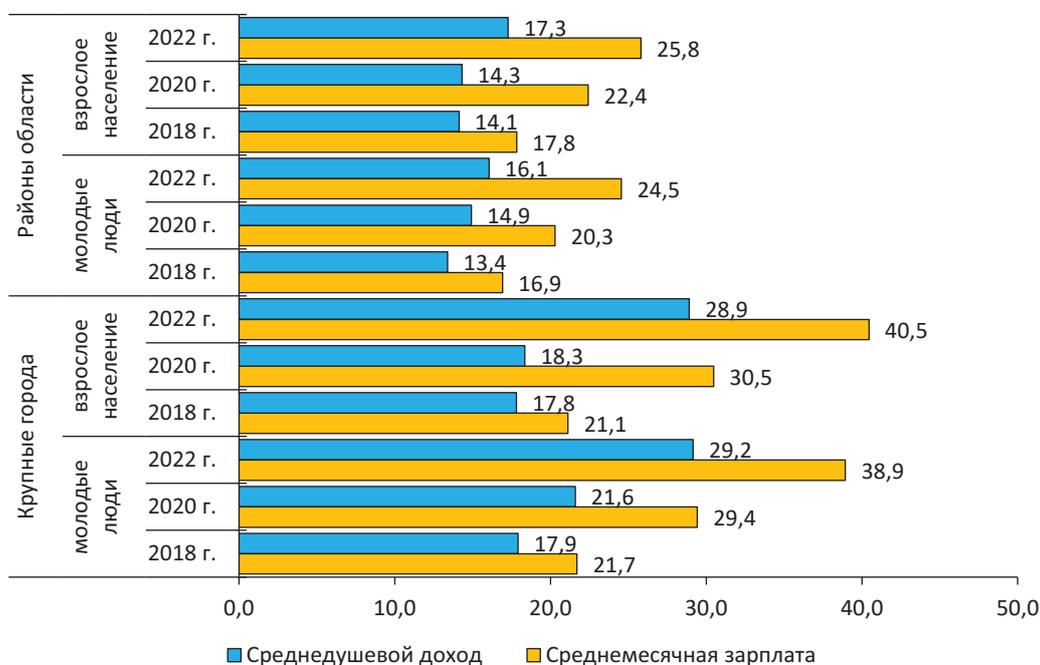


Рисунок 2.5 – Среднемесячная заработная плата и среднедушевой доход населения, тыс. руб.

Таблица 2.1 – Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?» (варианты ответа «высокие» и «скорее высокие»), 2022 г., %

	Крупные города		Районы области	
	молодые люди	взрослое население	молодые люди	взрослое население
Востребованность в профессии	77,3	76,1	60,9	54,3
Повышение профессиональной квалификации	62,0	57,4	48,3	43,3
Самореализация в профессии	58,3	56,1	45,0	40,9
Достойная оплата труда	56,2	53,9	43,7	42,4
Карьерный рост	48,8	43,7	44,4	37,1
Примечание: ранжировано по второму столбцу.				

Наилучшим образом на периферии об-
стоят дела с востребованностью в про-
фессии и повышением квалификации,
однако даже в этом случае разрыв с круп-
ными городами весьма ощутим. Аналогич-
ная ситуация наблюдается с перспектива-
ми самореализации и карьерного роста,
получившими меньше всего позитивных
оценок.

Рост материальной ценности труда на фоне интенсификации трудового процесса.
Относительно невысокий уровень благо-
состояния обуславливает доминирова-
ние инструментальных – материальных и
сопряженных с ними – ценностей в тру-

довой мотивации (*табл. 2.2*). Подавляю-
щее большинство вологжан воспринима-
ют работу как способ заработать деньги,
прокормить себя и сделать карьеру. В по-
следние годы значимость данных аспектов
возросла практически во всех рассматри-
ваемых группах, за исключением старшего
поколения, проживающего на периферии,
для которого занятость, по всей видимо-
сти, перестает играть статусную роль. Дру-
гая группа мотивов отражает преимуще-
ственно терминальную ценность труда
самого по себе и в гораздо меньшей сте-
пени влияет на поведение человека. Чаше
всего они наблюдаются среди населения

Таблица 2.2 – Распределение ответов на вопрос «Работа для Вас – это, прежде всего, способ...» (варианты ответа «совершенно согласен» и «согласен»), 2022 г., %

	Крупные города		Районы области	
	молодые люди	взрослое население	молодые люди	взрослое население
Заработать денег	96,3	93,3	70,9	77,7
Прокормить себя (семью)	95,5	95,1	80,8	86,4
Сделать карьеру	80,2	64,1	58,9	51,9
Реализовать себя как личность	76,4	69,0	55,0	55,5
Получить новые знания	76,0	62,3	55,0	54,3
Достичь успеха	71,9	68,1	58,9	56,1
Получить моральное удовлетворение	70,7	64,1	56,3	58,2
Чувствовать себя в безопасности	69,4	65,4	61,6	67,1
Заслужить уважение, признание	63,6	60,5	54,3	54,0
Заслужить любовь	51,2	47,9	55,6	48,1
Примечание: ранжировано по второму столбцу.				

Нестабильность внешней среды повлекла за собой, прежде всего, рост потребности в чувстве безопасности на рабочем месте, что весьма наглядно проявилось с начала пандемии коронавируса COVID-19 в 2020 году.

крупных городов (в особенности молодежи, когда речь идет о стремлении реализовать себя как личность или получить новые знания).

Вместе с тем серьезные опасения вызывает фиксируемая в последние годы интенсификация трудового процесса, выражающаяся не только в распространении практик вторичной занятости и нерегламентированной работы во внеурочное

время²⁷, но и в значительном увеличении доли вологжан, реализующих накопленный потенциал в полной мере / на пределе своих возможностей (рис. 2.6). Причем если в период пандемии рост отмечался в основном среди жителей районов области, то в 2022 г. он затронул население региона в целом. В результате в крупных городах как взрослые, так и молодые люди стали «выкладываться» на работе еще сильнее, чем на периферии. Такой всплеск трудовой активности может негативно сказаться на воспроизводстве рабочей силы, способствуя ухудшению состояния здоровья, профессиональному выгоранию, снижению работоспособности и т. д. Об этом, в частности, свидетельствуют пока-

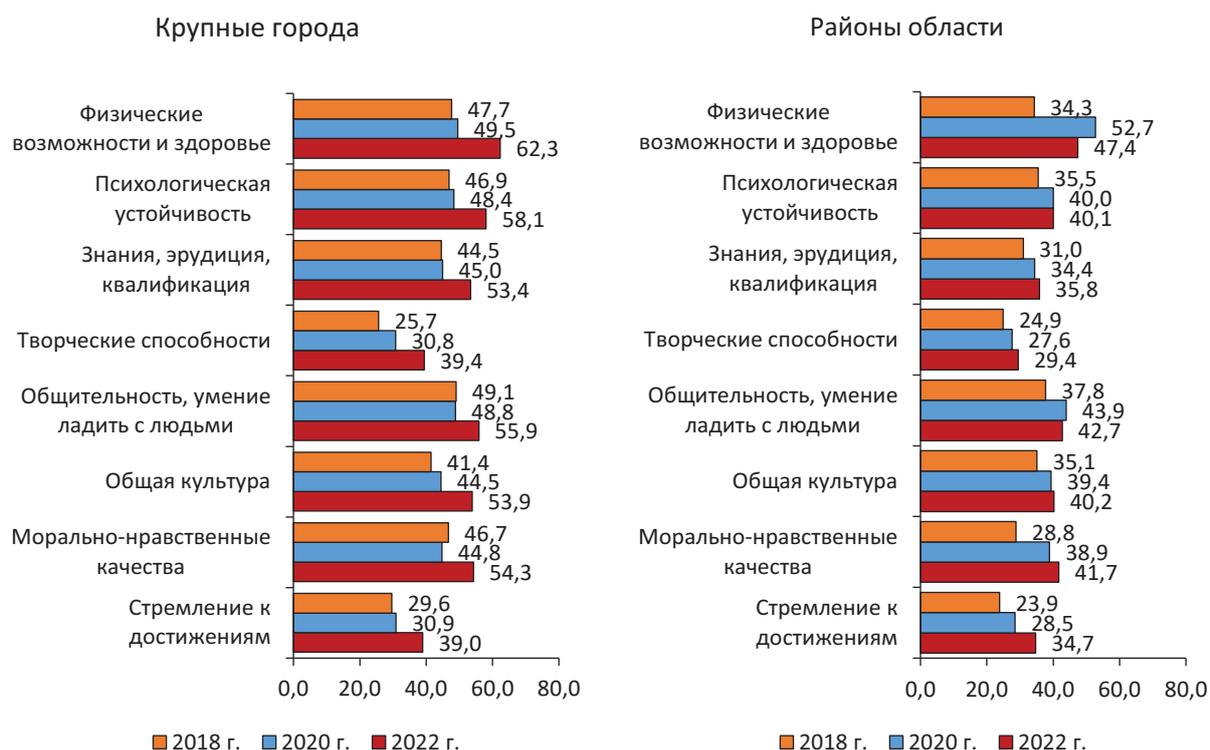


Рисунок 2.6 – Распределение ответов на вопрос «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?» (вариант ответа «в полной мере (на пределе возможностей)»), %

²⁷ Попов А.В. Трудовая активность россиян в период первых волн пандемии COVID-19: взгляд наемных работников Вологодской области // Векторы благополучия: экономика и социум. 2023. № 1. 96–110. DOI: 10.18799/26584956/2023/1/1509



Рисунок 2.7 – Последствия высокой интенсивности труда для здоровья работников, 2022 г., %

В сложившихся условиях позитивным моментом является повышение востребованности тех актуальных для современной экономики качеств работников, уровень применения которых был относительно низким (например, творческие способности и стремление к достижениям).

затели, характеризующие возникновение стрессовых ситуаций и желание поправить свое здоровье в зависимости от степени использования качественных характеристик в труде (рис. 2.7).

Жители районов в меньшей степени готовы к изменениям в жизни и в основном нацелены на реализацию самосохранительных практик. В заключение попытаемся проследить, каким образом специфика трудовой

жизни населения отражается на жизненных намерениях, касающихся как рабочих вопросов, так и повседневных планов (табл. 2.3). Прежде всего заметна активность жителей Вологды и Череповца, которая превосходит показатели районов по большинству рассматриваемых направлений деятельности. Применительно ко всем группам опрошенных основной интерес представляют намерения стать высококлассным специалистом, добиться высокого материального положения и продвигаться по службе (сделать карьеру), в то время как занятию творческим трудом и предпринимательством уделяется меньше внимания.

Повседневные планы населения также имеют территориальную специфику. Так, жители крупных городов стремятся расши-

Таблица 2.3 – Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного входит в Ваши намерения?» (вариант ответа «это входит в мои планы»), 2022 г., %

	Молодые люди		Взрослое население	
	крупные города	районы области	крупные города	районы области
Трудовая жизнь				
Добиться высокого материального положения	59,1	34,4	44,8	20,8
Продвинуться по службе, сделать карьеру	57,7	33,8	36,8	15,7
Стать высококлассным специалистом	56,2	35,1	41,7	24,3
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	47,9	35,1	31,8	18,5
Заняться предпринимательской деятельностью	28,9	17,3	20,7	9,5
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом	22,3	13,9	14,2	7,7
Повседневная жизнь				
Укрепить свою нервную систему	38,4	23,8	51,4	27,7
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	37,6	21,9	38,9	16,6
Повысить свой культурный уровень	36,8	21,9	30,6	14,9
Подлечиться, поправить свое здоровье	35,5	30,5	52,7	32,6
Занять высокое положение в обществе	26,6	23,8	16,7	11,0
Добиться общественного признания	21,9	22,5	17,1	14,3
Заняться общественно-политической деятельностью	12,4	11,9	5,8	6,8
Примечание: ранжировано по второму столбцу.				

рить круг общения, поправить физическое и психическое здоровье, повысить культурный уровень. Население периферии демонстрирует меньшую готовность к изменениям и в основном нацелено на реализацию самосохранительных практик. Полученные результаты могут служить примером того, как взаимное проникновение трудовой и повседневной жизни влияет на возможности для самореализации в самом широком смысле этого слова.

* * *

Таким образом, данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области подтверждают тезис о внешней устойчивости регионального рынка труда, что выражается в распространении первичной занятости и бес-

срочных трудовых договоров, увеличении заработка и т. д. Однако серьезную обеспокоенность вызывает специфика трудовой жизни населения, проживающего за пределами крупных городов: ограниченный рост доходной базы при заметном увеличении трудовой нагрузки, развитие практик вторичной и неформальной занятости, трудоустройство в отрыве от собственных интересов. Такая ситуация отражается на профессиональных перспективах и отношении к труду, восприятие которого приобретает все более инструментальный характер. Невозможность реализации накопленного потенциала и неудовлетворенность условиями труда в дальнейшем могут обернуться еще большим снижением активности в трудовой и повседневной жизни.

2.2. Удовлетворенность работой и ее отдельными элементами

Удовлетворенность работой – это показатель социального самочувствия, выражающий отношение населения к месту своей работы.

В ходе исследований эмпирически установлены связи удовлетворенности работой с положительной самооценкой результатов труда, большей замотивированностью работников и приверженностью организации²⁸. Высокая удовлетворенность также проявляется в снижении текучести кадров, хорошем эмоциональном состоянии работников, повышении производительности труда и качества производимого продукта²⁹. Все это делает данный показатель важной составляющей внутриорганизационного управления, муниципальной и региональной социальной политики.

Для измерения удовлетворенности работой используется вопрос «*Насколько Вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни ...?*». В рамках регулярных опросов вологжанам предлагается оценить более 20 ее компонентов: от справедливости начисления заработной платы до возможности сочетать трудовые и семейные обязанности. Всего на выбор дается 5 вариантов ответа, которые для удобства анализа и восприятия были объединены в «удовлетворен(а)» (варианты «вполне удовлетворен(а)» и «скорее удовлетворен(а), чем нет»), «не определился(лась)» (вариант

«не могу сказать, удовлетворен(а) или нет») и «не удовлетворен(а)» (варианты «скорее не удовлетворен(а)» и «совершенно не удовлетворен(а)»).

Повышение удовлетворенности вологжан размером заработка и полнотой социального пакета. Оплата труда относится к числу важнейших характеристик занятости, определяющих уровень материального благосостояния населения. Согласно мониторинговым данным, заработная плата по основному месту работы является главным источником дохода для более чем 90% работников. Каждый десятый также указал на доходы от вторичной занятости или случайные заработки. Наличие базовых социальных гарантий, обеспечивающих устойчивость положения наемных работников (обязательное социальное страхование, ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата временной нетрудоспособности) отмечают порядка 70% опрошенных.

В 2022 г. половина работников была удовлетворена размером заработной платы и полнотой социального пакета, каждый пятый (19%) – недоволен, а оставшиеся (30%) затруднились с ответом (рис. 2.8). По сравнению с 2018 г. оценки вологжан заметно улучшились: доля положительных ответов выросла при сокращении доли отрицательных ответов и неопределившихся. В территориальном разрезе наиболее довольны оплатой труда и социальным пакетом жители Вологды и Череповца, по возрасту – лица среднего возраста (от 30 до 49 лет), по уровню образования – работники с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием.

У работников, удовлетворенных размером заработка, за последние полгода он либо вырос (26%), либо не изменился (48%), тогда как в противоположной группе население чаще отмечало, что выплаты не изменились (68%) или сократились (11%).

²⁸ Леонидова Г.В., Попов А.В. Удовлетворённость трудом как индикатор эффективности государственного управления (социологический анализ) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33). С. 84–99. DOI: 10.15838/esc/2014.3.33.7

²⁹ Зарипова Н.Ш., Тараканова Н.М. Использование маркетингового подхода для оценки системы управления удовлетворенностью трудом персонала и разработки кадровой стратегии // Economic Sciences. 2022. № 215. С. 71–75. DOI: 10.14451/1.215.71

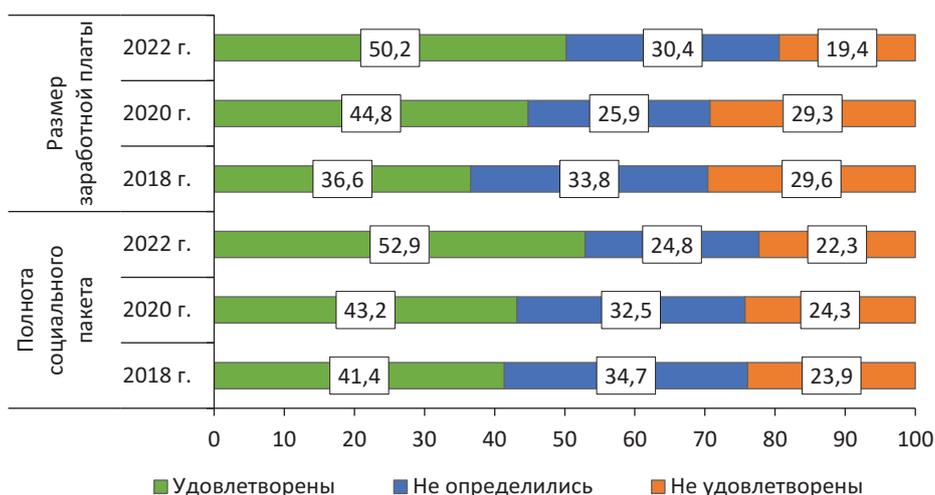


Рисунок 2.8 – Удовлетворенность размером заработной платы и полнотой социального пакета, 2018–2022 г., %

Среди работников, которые положительно оценивают размер заработной платы, выше доля тех, кто имеет сдельную, а не повременную форму оплаты труда (52% против 43% среди работников, неудовлетворенных величиной зарплаты).

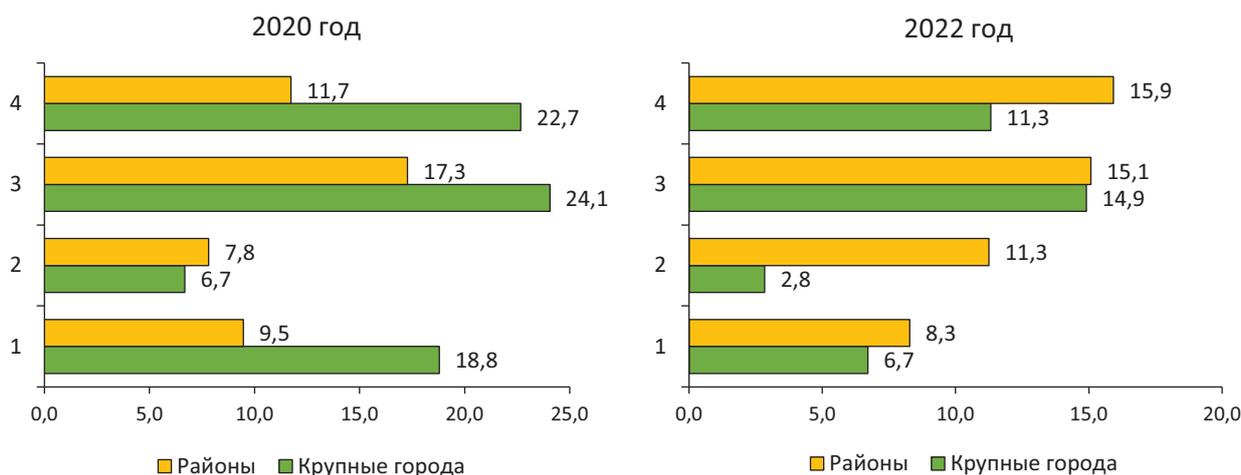
Почти каждому пятому работнику, которого не устраивает полнота социального пакета, не предоставляются никакие социальные гарантии по основному месту работы. Также 6% респондентов, неудовлетворенных полнотой социального пакета, заявили об отсутствии одной или нескольких базовых гарантий (обязательное социальное страхование, ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата временной нетрудоспособности).

Часть вологжан периодически сталкивается с ситуациями, которые оказывают влияние на уровень их доходов (уход в неоплачиваемый отпуск, переход на сокращенное рабочее время, задержки зарплаты и проч.). В 2020 г. в такие обстоятельства чаще попадали респонденты из крупных городов, что, скорее всего, объяснялось более сильным влиянием пандемии COVID-19 на экономику данных территорий (рис. 2.9). В 2022 г. подобным негативным событиям были более подвержены работники из рай-

онов области. По сравнению с жителями крупных городов они намного чаще сталкивались с регулярными задержками и невыплатой заработной платы (11% против 3%). Особенно это коснулось работников сельского и лесного хозяйства (15% среди всех работников из районов области, столкнувшихся с задержками и невыплатой зарплаты), строительства (15%), транспорта и связи (15%), обрабатывающих производств (13%), производства и распределения электроэнергии, газа и воды (11%).

Рост удовлетворенности условиями труда. За период 2018–2022 гг. заметно выросла удовлетворенность технической оснащенностью рабочего места и безопасностью труда, причем как среди работников из крупных городов, так и проживающих в районах области (рис. 2.10). Более высокие значения обоих показателей характерны для жителей Череповца и людей с высшим профессиональным образованием.

В разрезе предприятий наибольшую удовлетворенность демонстрируют сотрудники бюджетных организаций (поликлиник, школ и т. п.) и частных компаний, а также индивидуальные предприниматели.



Варианты ответа:

- 1 – были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск;
- 2 – регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы;
- 3 – были вынуждены согласиться на уменьшение заработка (включая премии, надбавки и т. д.);
- 4 – пришлось перейти на сокращенное рабочее время

Рисунок 2.9 – События, с которыми сталкивались работники крупных городов и районов Вологодской области (по основному месту работы за последние 6 месяцев от момента проведения опроса в августе – октябре 2020 г. и 2022 г.), %

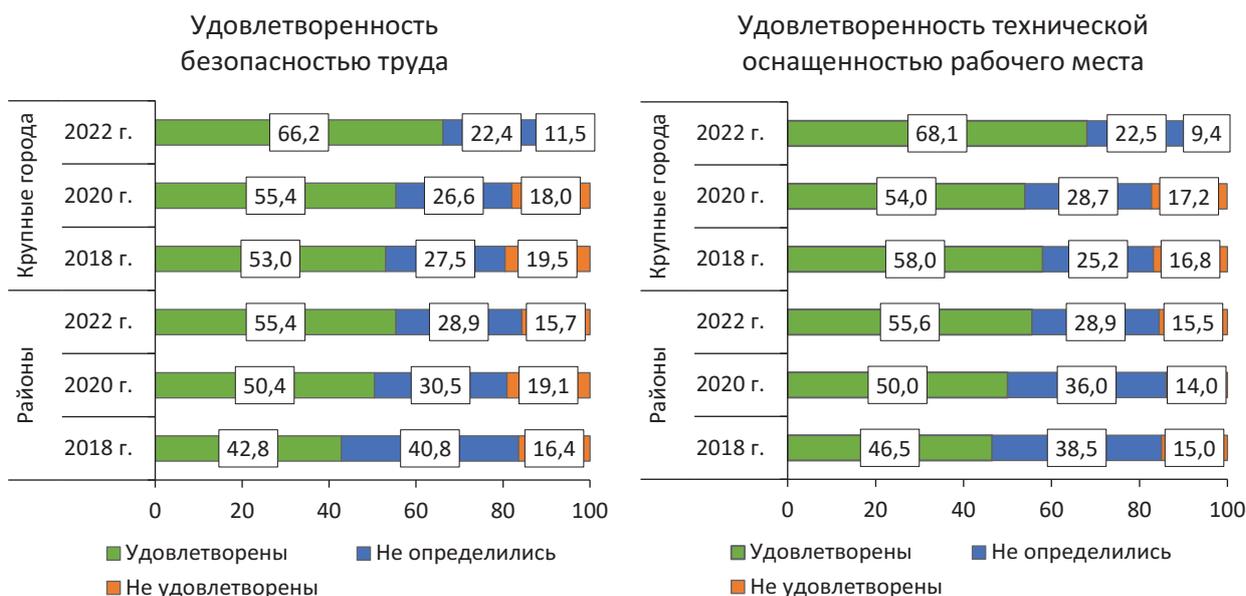


Рисунок 2.10 – Удовлетворенность условиями труда, 2018–2022 г., %

С точки зрения вида экономической деятельности в большей степени удовлетворены безопасностью труда и технической оснащённостью рабочего места работни-

ки отраслей финансов, здравоохранения, предоставления социальных услуг и образования, производства и распределения электроэнергии, газа и воды.

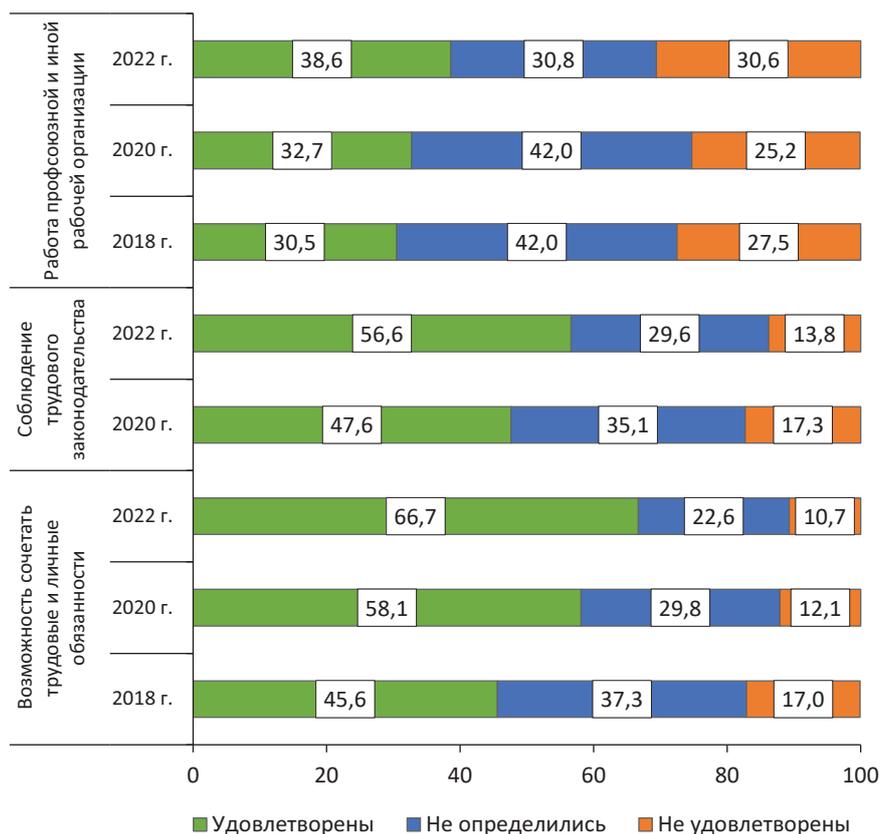


Рисунок 2.11 – Удовлетворенность организацией труда*, 2018–2022 г., %

* Вопрос про соблюдение трудового законодательства включен в мониторинг с 2020 г.

Улучшение оценок удовлетворенности организацией труда. Важную роль в функционировании любого хозяйствующего субъекта играет организация труда, т. е. деятельность по выстраиванию рабочих процессов и обеспечению эффективного взаимодействия руководства, работников и производственных ресурсов. Она нацелена на рациональное использование рабочего времени и устранение его возможных потерь.

Неотъемлемым элементом организации труда является соблюдение трудового законодательства, удовлетворенность которым в последние годы заметно выросла – с 48% в 2020 г. до 57% в 2022 году (рис. 2.11). При этом жители крупных городов дают более позитивные оценки, что может быть связано, среди прочего, с тем, что в сельской местности меньше возможностей для диалога с работодателем без последствий для

занятости³⁰. В частности, 26% работников из районов отмечают, что у них нет возможности для диалога с работодателем в части отстаивания трудовых прав (15% среди работников в крупных городах), 25% – в части улучшения условий труда (15% соответственно).

³⁰ При этом существенных различий в формальных характеристиках занятости работников из крупных городов и районов области не фиксируется. По данным опроса 2022 г., основной формой занятости у 97% работников из крупных городов и 94% работников из районов области была постоянная (регулярная) занятость, а официальное трудоустройство на основе бессрочного (постоянного) трудового договора отмечали по 72% работников из каждой группы. Распространенность других форм оформления трудовых отношений также схожа: договор-подряд – 10% среди работников из крупных городов и 11% среди работников из районов области; срочный трудовой договор – по 4%; без оформления трудового договора (устная договоренность) – 5 и 7%; индивидуальный предприниматель – 9 и 4% соответственно.

Согласно мониторинговым данным, порядка трети работников были (17%) или являются (17%) членами профсоюзов, большинство же (55%) никогда в нем не состояли (оставшиеся 11% затруднились ответить).

В деле оптимизации условий трудовой деятельности значима работа профсоюза. Удовлетворенность деятельностью профсоюза – самая низкая среди всех рассмотренных аспектов: по состоянию на 2022 г. только 39% работников высказываются об этом в положительном ключе. Среди действительных членов профсоюза удовлетворенность его работой выше – 70% против 32% среди тех, кто раньше состоял в нем, 33% среди тех, кто никогда не вступал в него. Следует обратить внимание, что оценка данного фактора вызывает у работников серьезные затруднения, особенно у тех, кто никогда не состоял в профсоюзе (доля затруднившихся ответить составляет 34% против 17% среди являющихся членами данного объединения). Это может говорить как о некоторой их отстраненности от вопросов трудовой демократии, так и о сложности в их восприятии или же о неоднозначном положении дел в организации. Однако доля неопределившихся, как и неудовлетворенных данными элементами организации труда, постепенно снижается.

Не менее важен в процессе организации труда поиск баланса между работой и личной жизнью. Согласно данным опроса, удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности постепенно возрастает – с 46% в 2018 г. до 67% в 2022 г., а удельный вес отрицательных ответов и неопределившихся снижается. Больше всего данный компонент не устраивает жителей районов области, мужчин и старшее поколение работников (в возрасте от 50 лет и старше).

Повышение удовлетворенности развитием трудового потенциала и работой с кадрами.

Помимо оптимальной организации рабочих процессов, безопасного и технически оснащенного рабочего места большое значение отводится развитию человеческого капитала. Решение этой задачи связано с обучением, нематериальным стимулированием и карьерным продвижением работников.

Результаты опроса, полученные в 2022 г., показывают, что за последние 6 месяцев более трети работников (37%) проходили обучение по образовательным программам или на курсах повышения квалификации, в основном по месту работы (81%), реже самостоятельно (50%) или в сторонней организации (31%). Респонденты высоко оценивают свою квалификацию, отмечая, что она соответствует требованиям (50%) либо выше требований (28%), предъявляемых рабочим местом.

Практически половина работников довольны возможностями обучения и повышения квалификации, карьерного роста, а также системой признания заслуг и успехов (рис. 2.12). Однако рост значений этого показателя произошел преимущественно за счет снижения доли затруднившихся ответить; в свою очередь доля негативных оценок сохраняется на уровне 20–23%. Чаще демонстрируют высокую удовлетворенность работой с кадрами жители крупных городов (особенно Череповца), лица молодого и среднего возраста (от 18 до 49 лет) и люди с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием.

Кроме того, высокая удовлетворенность работой с кадрами соотносится с недавним положительным опытом. В частности, работники, которые за последние полгода участвовали в каких-либо образовательных программах, более довольны возможностями обучения и повышения квалификации, а респонденты, должностное положение которых улучшилось за последний год, более удовлетворены возможностями карьерного роста.

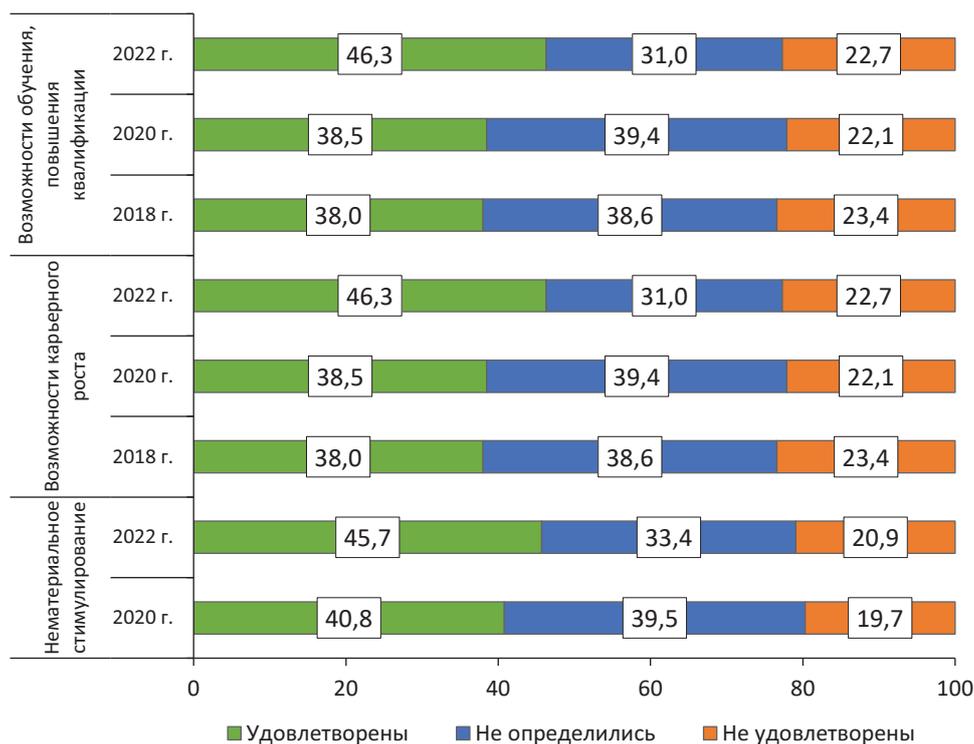


Рисунок 2.12 – Удовлетворенность работой с кадрами*, 2018–2022 г., %

* Вопрос про нематериальное стимулирование включен в мониторинг с 2020 г.

Сохранение высокой удовлетворенности социально-психологическим самочувствием.

Согласно данным опроса, преобладающая часть работников дает позитивные оценки отношениям с руководством (в 2022 г. в среднем по области 63%; *рис. 2.13*) и коллегами (в 2022 г. в среднем по области 71%; *рис. 2.14*), а также значимости и полезности выполняемой работы для общества (в 2022 г. в среднем по области 67%; *рис. 2.15*). Доля позитивных оценок год от года увеличивается. Обращает на себя внимание более низкий уровень удовлетворенности

Наилучшим образом обстоят дела с удовлетворенностью психологическим климатом на работе и общественной значимостью труда.

среди жителей районов области, в особенности относительно общественной полезности и социальной значимости собственного труда (в 2022 г. удовлетворены данным аспектом 53% против 77% работников из крупных городов), что может быть связано со спецификой трудовой деятельности в сельских территориях.

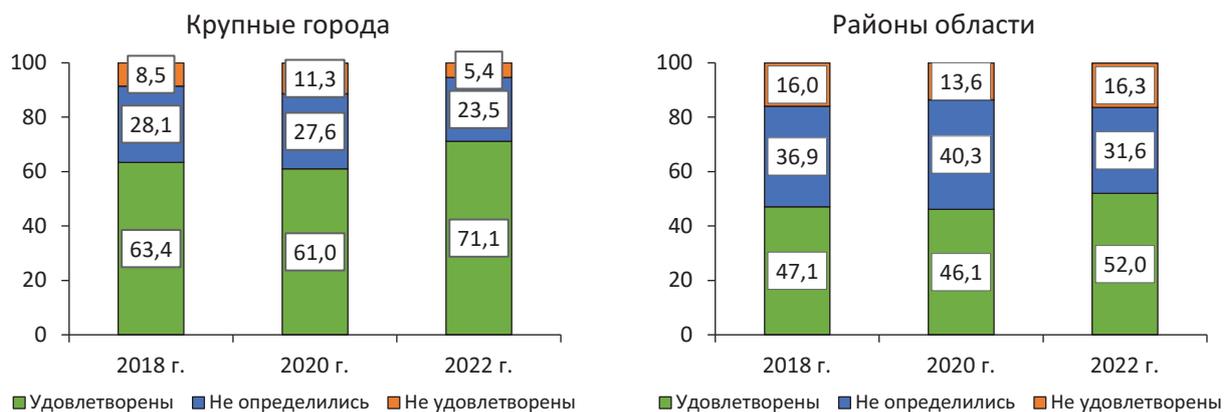


Рисунок 2.13 – Удовлетворенность отношениями с руководством организации в разрезе территорий, 2018–2022 г., %

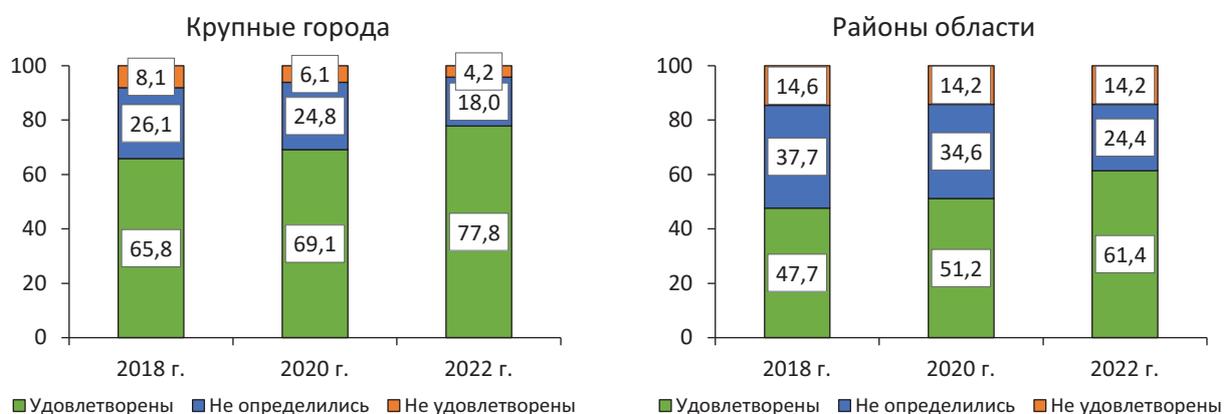


Рисунок 2.14 – Удовлетворенность взаимоотношениями в трудовом коллективе в разрезе территорий, 2018–2022 г., %

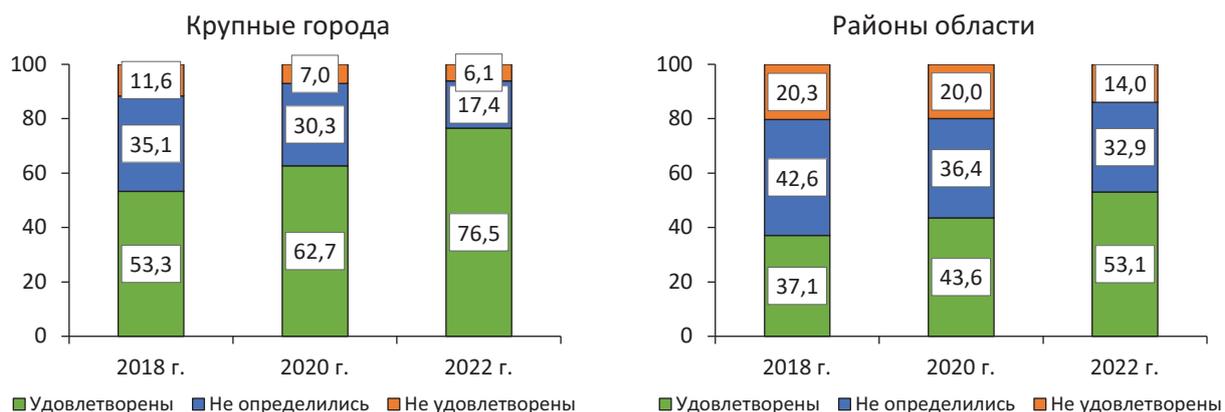


Рисунок 2.15 – Удовлетворенность общественной полезностью и значимостью труда в разрезе территорий, 2018–2022 г., %

* * *

Таким образом, за 2018–2022 гг. повышается уровень удовлетворенности населения своей работой. Отмечается рост доли положительных оценок по большинству рассмотренных показателей. Происходящие изменения могут иметь разные основания: отсутствие альтернатив в трудоустройстве, заниженные притязания работников или снижение их запросов в период нестабильности, хорошая работа предприятий на фоне социально-экономической неопределенности.

Население, проживающее в крупных городах, и люди среднего возраста в целом более удовлетворены работой, чем население из районов области и других возрастных групп. В разрезе отдельных элементов наибольшую удовлетворенность у опрошенных вызывают социально-психологическое самочувствие (взаимоотношения с колле-

гами и руководством, значимость работы для общества), возможность соблюдения баланса между работой и личной жизнью, условия труда (безопасность и техническая оснащенность). Эти аспекты являются основными движущими факторами мотивации.

Заметно ниже удовлетворенность работой с кадрами (возможностями обучения и повышения квалификации, возможностями карьерного роста, системой нематериального стимулирования), деятельностью профсоюза, а также размером зарплаты и полнотой социального пакета. Следовательно, сохраняются проблемы в области материального обеспечения, профессионального развития и представления интересов работников, требующие пристального внимания и разрешения в целях достижения более полной реализации человеческого потенциала.

2.3. Специфика трудовой мобильности населения

Трудовая мобильность представляет собой перемещение индивидов из одной социальной позиции в другую, сопровождающееся сменой места работы, должности, места проживания или их комбинацией. Учет тенденций трудовой мобильности является значимым в региональной социальной политике, так как они напрямую влияют на процессы воспроизводства трудовых ресурсов и реализацию трудового потенциала работников. При этом трудовая мобильность может носить как добровольный, так и вынужденный характер.

Устойчивость уровня трудовой мобильности вологжан. Несмотря на кризисные явления в экономике последних лет, трудовая мобильность жителей Вологодской области остается практически неизменной (рис. 2.16). В большей степени это характерно для молодого и среднего поколения, имеющего высшее образование. Зна-

Каждый четвертый вологжанин в течение своей трудовой жизни ни разу не менял работу.

Более мобильны жители крупных городов региона в сравнении с населением районов.

чительная же часть населения (73–75%) меняла место работы, причем порядка 16% – сменили одно, около 22% – два, 20% – три, 16% – четыре и более места работы.

Интенсивность трудовой мобильности имеет определенную связь с тем, работает ли человек по специальности, полученной в учреждении профессионального образования (рис. 2.17). Среди населения, не трудящегося по специальности, 91% меняли место работы в течение трудовой жизни. Напротив, в категории работающих по специальности уровень мобильности заметно ниже (69%). По данным исследова-

Можно предположить, что при осознанном выборе профессии и специальности, а также последующей реализации полученных знаний и умений на практике снижается риск возникновения ситуации несоответствия квалификации требованиям рабочих мест.

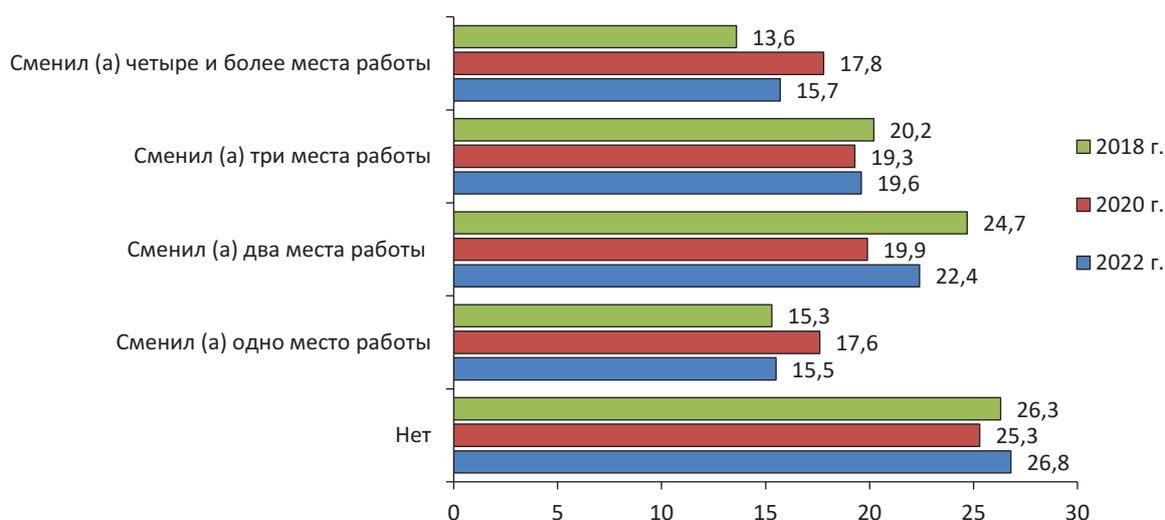
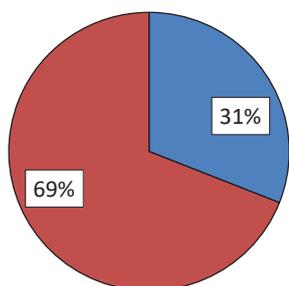


Рисунок 2.16 – Распределение ответов на вопрос «Меняли ли Вы место работы в течение своей трудовой жизни?», 2018–2022 гг., %

Работаю по специальности

■ Не менял(а) место работы
■ Менял(а) место работы



Не работаю по специальности

■ Не менял(а) место работы
■ Менял(а) место работы

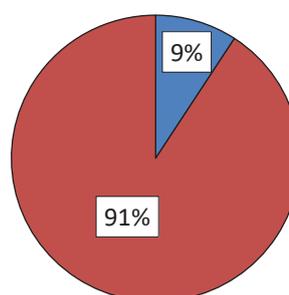


Рисунок 2.17 – Смена места работы в зависимости от работы по специальности, 2022 г.

ний, около 30–50% работников, сменивших профессию, «вынуждены работать в условиях, когда их квалификация не соответствует требованиям работы»³¹.

Стабильность потоков карьерной мобильности. Карьера играет значимую роль в трудовой жизни современного человека, способствуя повышению производительности и удовлетворенности результатами своего труда. С данным утверждением согласны и вологжане: для 63% жителей Вологодской области работа является в первую очередь способом сделать карьеру. В то же время должностное положение большинства

населения не меняется (рис. 2.18). Причем за период 2018–2022 гг. доля таких респондентов выросла почти на 10 процентных пунктов. Необходимо отметить, что внешняя макроэкономическая нестабильность также мало повлияла на показатели карьерной мобильности. Удельный вес населения, демонстрирующего должностной рост или потерю карьерных позиций, сохраняется

Повышение по карьерной лестнице отмечают около трети жителей области, каждый десятый – понижение своего положения.

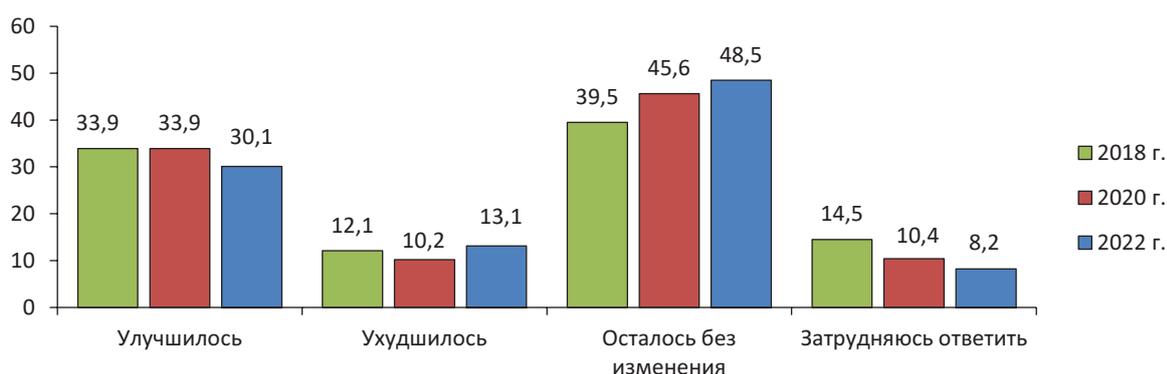


Рисунок 2.18 – Оценка вологжанами изменения своего должностного положения за последние пять лет на момент опроса, 2018–2022 гг., %

³¹ Орехова И.М. Альтернативные формы занятости как способ адаптации к изменениям экономической ситуации на российском рынке труда // Теория и практика общественного развития. 2015. № 24. С. 108–112. (С. 108).

на уровне 30–34% и 10–13% соответственно. Улучшение должностного положения более характерно для людей среднего возраста, имеющих высшее образование и проживающих в крупных городах региона. Стабильность восходящих и нисходящих потоков карьерной мобильности подтверждается и тем, что их уровень является неизменным как за пятилетний период, так и за предыдущие год и полгода относительно времени проведения опроса.

С точки зрения профессиональных перспектив самооценки населения также достаточно стабильны (рис. 2.19). Порядка трети вологжан отмечают, что вероятность

их карьерного продвижения можно охарактеризовать как низкую. При этом большую уверенность в данном плане обозначает население, проживающее в городах, чем в сельской местности (43% против 29% соответственно). Необходимо отметить довольно высокую долю вологжан, затруднившихся с оценкой своих шансов на карьерный рост, что может быть связано с общей социально-экономической неопределенностью либо с непрозрачностью системы продвижения по службе в конкретной организации.

Невысокий уровень реализации потенциала трудовой миграции. В целом значительная часть населения Вологодской области (50%) довольно инертна по отношению к возможности переезда в другой населенный пункт с более привлекательными условиями труда (рис. 2.20). Однако реализация этих намерений на практике

За весь рассматриваемый период около 40% жителей региона называют свои карьерные возможности «высокими» и «скорее высокими».

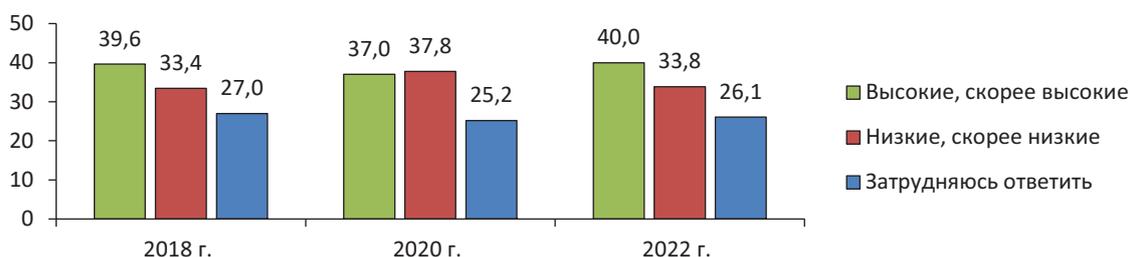


Рисунок 2.19 – Оценка вологжанами перспектив своего карьерного роста, 2018–2022 гг. %

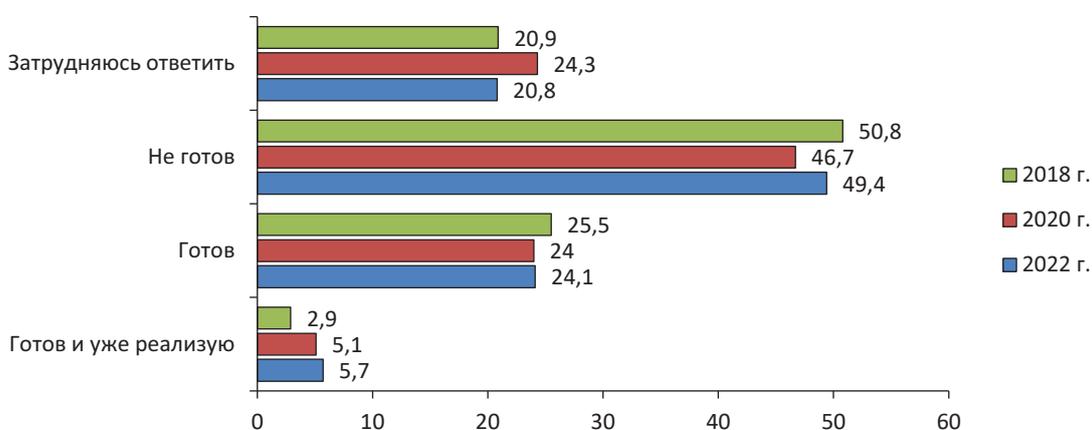


Рисунок 2.20 – Готовность вологжан к переезду в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда, 2018–2022 гг., %

Потенциальную готовность к пространственной трудовой мобильности проявляет четверть жителей региона.

невысока: в настоящее время порядка 3–6% вологжан осуществили переезд по причине, связанной со сменой места работы. Вероятно, это обусловлено и тем, что финансовая составляющая во многом определяет стартовые ресурсные возможности для переезда.

Большинство населения Вологодской области работает там же, где и проживает (рис. 2.21). При этом в городах представительство таких людей на 11 п. п. выше. Таким образом, вологжане, проживающие в сельской местности, являются более мобильными в плане поиска работы за пределами своего населенного пункта. С одной стороны, это может быть связано с отсутствием по месту жительства работы, отвечающей их требованиям, а также с неудовлетворительным состоянием социальной инфраструктуры. С другой стороны,

переезд на постоянной основе может быть затруднительным в силу высокой стоимости жилья по месту работы, значительных затрат на миграцию и проблем адаптации, получения образовательных услуг для детей, трудоустройства других взрослых членов семьи в случае переезда семьей.

Наиболее значимыми условиями, которые могут оказать влияние на принятие положительного решения о работе в другом населенном пункте (рис. 2.22), являются более высокий уровень оплаты труда (92%), возможность регулярно возвращаться домой (89%), предоставление социальных гарантий по месту работы (87%) и комфортность условий доставки на работу (85%). Менее важны для вологжан благоприятность экологической обстановки, безопасность и комфортность городской среды. Тем не менее достаточно высокая доля утвердительных ответов (по 76% соответственно) скорее говорит о том, что данные факторы также имеют вес, однако не выходят на первый план при расстановке приоритетов.

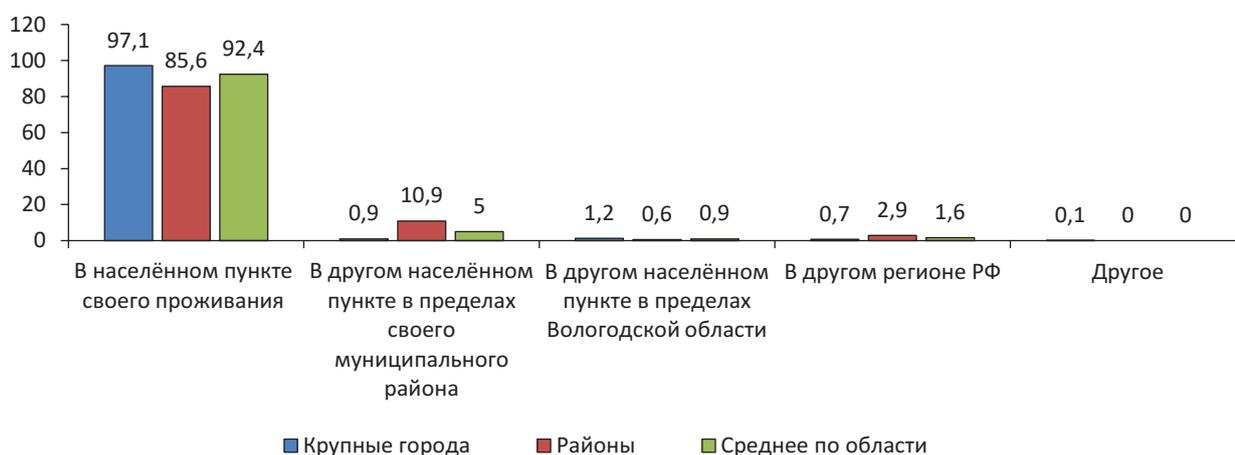


Рисунок 2.21 – Местоположение работы вологжан, 2022 г., %



Рисунок 2.22 – Значимость различных условий для согласия населения работать в другом населённом пункте (варианты «достаточно, очень важно»), 2022 г., %

* * *

Таким образом, показатели трудовой и карьерной мобильности вологжан являются достаточно стабильными. При этом эпидемиологический и геополитический факторы не оказали значимого влияния на данные процессы. Территориальная трудовая мобильность жителей региона невысока, а перемещения чаще осуществляются в пределах Вологодской области. Готовность к переезду в другой населенный пункт с более привлекательными условиями труда демонстрирует четверть респондентов, однако на практике такую стратегию реализует лишь порядка 3–6% населения. Это подтверждается данными статистики, согласно которым переезд в связи с работой не является ключевым поводом для смены места жительства: данная причина харак-

терна для 5–10% населения области (для сравнения: возвращение после временного отсутствия – 25–37%, личные семейные мотивы – 33–35%, учеба – 6–10%)³². Основными факторами, определяющими возможность трудовой миграции, для жителей региона выступают уровень оплаты труда, возможность регулярно возвращаться домой и предоставление социальных гарантий по месту работы. С учетом количества затруднившихся с ответом на вопрос о готовности к переезду в связи со сменной работой можно сделать вывод о том, что в данном отношении есть определенный потенциал как для развития городов различного масштаба, так и для сельской местности при создании соответствующих условий для реализации миграционных намерений.

³² Демографический ежегодник Вологодской области. 2018–2021 гг. Вологда: Вологдастат, 2022. 95 с. (С. 82–93).

ГЛАВА 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПО ВОПРОСАМ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

3.1. Общий взгляд на проблему дефицита кадров

Вопросы построения баланса трудовых ресурсов — одна из ведущих тем для любой территории, поскольку дефицит квалифицированных кадров является ключевой причиной, сдерживающей темпы социально-экономического развития. Прогнозирование спроса и предложения на региональном рынке труда осуществляется в соответствии с Положением о порядке разработки прогнозных оценок рынка труда Вологодской области и порядке формирования социального заказа на подготовку кадров со средним и высшим профессиональным образованием (утверждено постановлением Правительства области от 27 декабря 2011 года № 1680).

Для разработки прогноза потребностей регионального рынка труда в кадровых ресурсах Департамент труда и занятости населения Вологодской области (далее — Департамент) использует соответствующую информационно-аналитическую автоматизированную систему мониторинга, анализа и прогнозирования. Функционал такой

системы позволяет проводить мониторинг состояния рынка труда, в частности определять численность, состав и структуру рабочей силы. Система работает на основе сбора данных от работодателей, инициаторов инвестиционных проектов и образовательных организаций, посредством опроса о текущей и прогнозной кадровой потребности, профессионально-квалификационной структуре работников, привлечении сотрудников из других регионов, создаваемых новых рабочих местах в разрезе профессий и специальностей.

Опрос проводится в онлайн-режиме в начале каждого года на предприятиях и организациях всех форм собственности, а информация о его проведении размещается на официальном сайте Департамента и в группе «Департамент труда и занятости населения Вологодской области» в социальной сети «ВКонтакте». В ходе анкетирования участникам предлагается указать потребность в работниках с высшим и средним профессиональным образованием

Таблица 3.1 – Прогноз баланса трудовых ресурсов и дополнительной потребности экономики Вологодской области в кадрах на 2024–2030 гг., тыс. чел.

Показатель	Справочно		Прогноз						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Численность трудовых ресурсов, в т.ч.:	653,1	653,3	653,3	653,0	651,0	652,3	651,1	650,6	650,4
численность занятых в экономике (без военнослужащих)	511,3	513,1	514,8	519,2	518,2	520,6	520,6	522,9	522,1
численность населения, не занятого в экономике	141,8	140,2	138,5	133,8	132,8	131,7	130,5	127,7	128,3
Дополнительная кадровая потребность экономики	-	17,5	17,3	17,7	17,5	17,3	17,3	17,4	17,9

Источник: Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по Вологодской области на среднесрочный и долгосрочный период. Вологда: Департамент труда и социальной защиты населения Вологодской области, 2023. 60 с.

на среднесрочный и долгосрочный период. В 2023 г. в опросе приняли участие 579 из 635 зарегистрировавшихся работодателей, что в 1,5 раза выше уровня 2022 г. и в 3,7 раза выше уровня 2021 г.

Согласно данным сводного прогноза за 2023 г. (табл. 3.1), к 2030 г. в Вологодской области произойдет незначительное снижение численности трудовых ресурсов (на 2,9 тыс. чел.). Несмотря на прогнозируемый рост занятости и сокращение доли незанятого населения, дополнительная потребность в кадрах на протяжении 2024–2030 гг. ежегодно будет составлять порядка 17,3–17,9 тыс. чел. При этом более всего в работниках будут нуждаться обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля, сфера транспортировки и хранения.

На основе сводного прогноза осуществляется: а) формирование социального заказа на подготовку квалифицированных кадров; б) корректировка количества бюджетных мест по соответствующим направлениям подготовки образовательными организациями среднего профессионального образования области; в) подготовка предложений от региона для формирования общих контрольных цифр приема в высшие учебные заведения области.

Социальный (государственный) заказ формируется на основе сведений о текущей и перспективной кадровой потребности работодателей области и матриц оптимального профессионально-квалификационного соответствия, составленных в рамках взаимодействия с ведущими предприятиями по каждому виду экономической деятельности.

Общий социальный заказ на подготовку кадров в средних профессиональных образовательных организациях в период 2023–2030 гг. ежегодно будет составлять 8400–8700 человек, а на подготовку специалистов в высших учебных заведениях области – порядка 3800–4000 человек.

В настоящее время региону требуются квалифицированные работники и специалисты практически во всех областях экономики, особенно с компетенциями в сфере ИТ. В список наиболее востребованных специальностей и профессий (85 ед.) вошли такие актуальные направления профессиональной подготовки, как медицинская сестра, мастер общестроительных и отделочных работ, мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей, электромонтажник/электромонтер. Также сохраняется потребность в кадрах в образовании и здравоохранении. Кроме того, есть спрос на редких специалистов в новых областях (оператор беспилотных летательных аппаратов, специалист по аддитивным технологиям, специалист по обслуживанию роботизированного производства и др.), который в перспективе будет возрастать.

Регулирование вопросов труда и занятости осуществляется в рамках государственной программы Вологодской области «Трудовые ресурсы, занятость населения и безопасный труд» на 2021–2025 годы, а также ряда иных государственных программ, где отражены отраслевые особенности поддержки кадрового обеспечения (приложение 3). Органами власти проводятся мероприятия, ориентированные на содействие занятости населения и подбор сотрудников для работодателей. Среди мер *пассивного характера* осуществляется выплата пособий по безработице, установление их размеров и условий выплаты; оказание материальной помощи; оформление досрочной пенсии и др. Большинство направлений политики относится к *активным* и включает в себя помощь в поиске работы; стимулирование создания новых рабочих мест, самозанятости и предпринимательской активности; повышение квалификации (переподготовка) безработных и женщин, находящихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до

3-х лет; содействие территориальной трудовой мобильности; информирование о ситуации на рынке труда и т. д.

Эффективность социальной политики тесно связана с достижением ряда целевых индикаторов. *Применительно к сфере социально-трудовых отношений Вологодским научным центром РАН предлагается также учитывать динамику комплексного показателя развития качества трудового потенциала*³³. Он рассчитывается посредством регулярных опросов жителей региона на протяжении более чем 20 лет. Полученный индекс может принимать значения от примерно 0,264 (не может опускаться ниже) до 1 (абсолютный максимум), отражая тем самым состояние качественных характеристик населения трудоспособного возраста, которые играют столь же важную роль, как и численность трудовых ресурсов. Более подробно с методикой можно ознакомиться в [приложении 4](#).

В период 2000–2022 гг. интегральный индекс качества трудового потенциала населения Вологодской области увеличил-

ся с 0,654 до 0,673 единицы ([рис. 3.1](#)). При этом абсолютный минимум наблюдался в 2003 г. (0,645 ед.), а максимум — в 2016 г. (0,685 ед.). На фоне позитивных изменений тревогу вызывают тенденции последнего времени, согласно которым с 2008 г. значения показателя сохраняются примерно на одном уровне. К основным причинам «застоя» можно отнести последствия глобального финансово-экономического кризиса, системных проблем в экономике, обострения внешнеполитической обстановки и введения санкций. Можно предположить, что в текущий момент приближается исчерпание «запаса прочности» из-за снижения индекса с 2017 года.

Для использования показателя в региональном мониторинге было выделено несколько уровней развития качества трудового потенциала, оценка которых может служить маркером общественных изменений. Как видно из [рисунка 3.2](#), до 2016 г. наблюдалось устойчивое увеличение доли людей с качеством трудового потенциала выше среднего (с 22 до 36%), после чего началась обратная тенденция, что служит

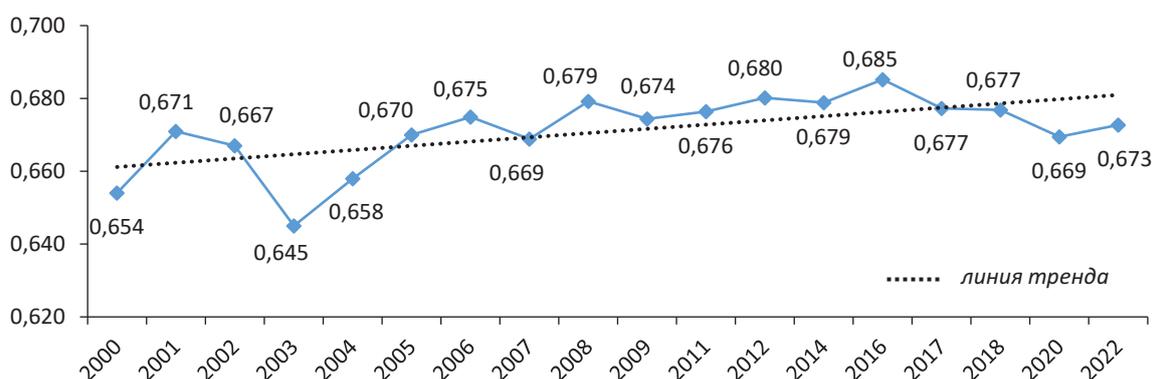


Рисунок 3.1 – Интегральный индекс качества трудового потенциала населения Вологодской области

Источник: здесь и далее – данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2000–2022 гг.

³³ Возможности применения мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области в практике регионального управления подробно изложены в: Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуневой. Вологда: ВолНЦ РАН, 2018. 192 с.

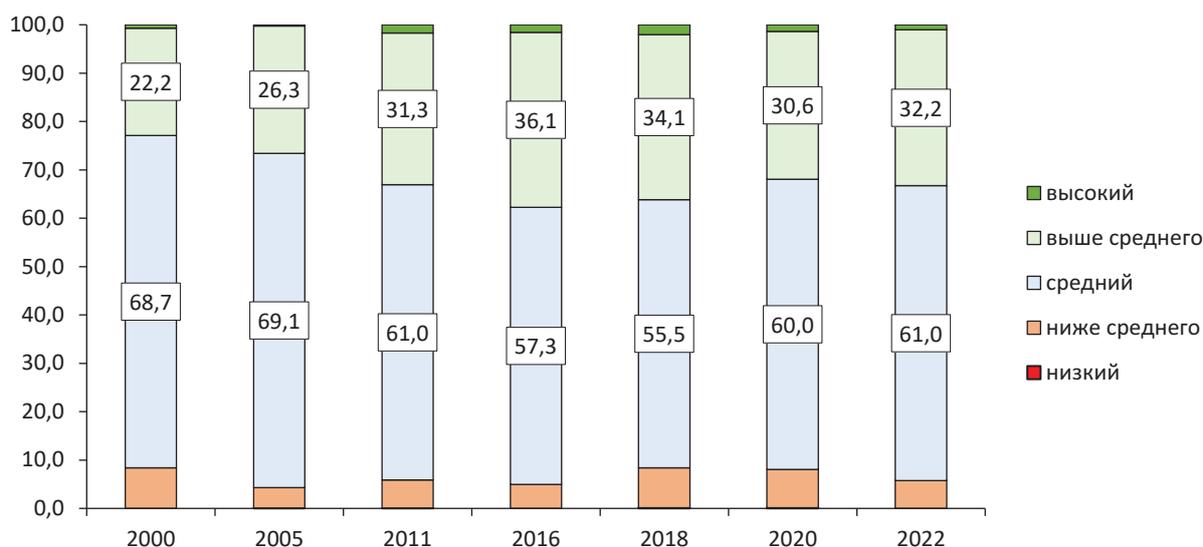


Рисунок 3.2 – Уровни развития качества трудового потенциала населения Вологодской области, %

весьма тревожным сигналом. Более того, на всем протяжении исследования высокие значения показателя демонстрируют лишь единицы. Отсюда вытекает важность понимания того, что модернизационные преобразования достаточно сложно реализовать без формирования благоприятных условий для развития качественных характеристик населения.

* * *

Таким образом, проблема дефицита кадров находится в центре внимания органов исполнительной власти, реализующих широкий комплекс мероприятий как актив-

ной, так и пассивной политики на рынке труда. Прогнозные оценки Департамента не позволяют судить о кардинальном изменении ситуации в ближайшие годы: в Вологодской области продолжится незначительное сокращение трудовых ресурсов. В связи с этим предлагаем усилить внимание к качественным характеристикам населения, «застывшим» в своем развитии с 2008 года. Об этом свидетельствуют данные интегрального индекса качества трудового потенциала, который может быть использован в практике регионального управления для отражения эффективности проводимой политики.

3.2. Меры по закреплению молодежи на территории региона

В условиях дефицита кадров, интенсивность которого заметно усиливается в сельской местности, перспективным является создание благоприятных условий для закрепления молодых людей на территории региона. Желание молодежи покинуть родные места тесно связано с образовательным процессом, побуждающим выпускников школ к перемещению как внутри области, так и между субъектами РФ. Исходя из этого, возможность получения качественного образования служит важным фактором формирования трудовых ресурсов.

В Вологодской области активно осуществляется работа по сокращению «интеллектуальной миграции» молодых специалистов, направленная на удержание выпускников образовательных учреждений в регионе. Одно из мероприятий – проект «После вуза – домой», запущенный в 2021 г., нацеленный на взаимодействие с образовательными организациями других субъектов РФ для возвращения выпускников в Вологодскую область после завершения учебы. Основные мероприятия включают оказание содействия в организации практики и стажировок студентов, обучающихся вне региона, в Вологодской области, а также обеспечение их последующего трудоустройства на территории региона. В рамках проекта установлены партнерские отношения с вузами из Центрального и Северо-Западного федеральных округов, заключено 12 соглашений о сотрудничестве.

Кроме того, ведется активная работа по организации взаимодействия с работодателями для обеспечения практической подготовки и трудоустройства студентов. Для эффективной реализации проекта также формируется специализированный банк вакансий, проводятся встречи студентов с представителями крупных работодателей региона, а информация о возможностях

прохождения практики и трудоустройства в Вологодской области регулярно распространяется в вузах.

Такие инициативы, направленные на взаимодействие с образовательными учреждениями и создание условий для практической подготовки и последующего трудоустройства студентов, играют ключевую роль в сокращении «интеллектуальной миграции» и помогают создать благоприятную среду, способствующую развитию экономики и инноваций в регионе. В целях развития кадрового потенциала на муниципальном уровне в 2021 г. были разработаны и утверждены соответствующие программы, адаптированные под потребности каждого района/округа. В среднем в каждой из них предусмотрено порядка 40 различных мероприятий, реализация которых имеет целый ряд позитивных результатов. Во-первых, обеспечивается взаимодействие между органами местного самоуправления, руководителями предприятий и образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования. Во-вторых, создаются условия для закрепления молодых квалифицированных кадров на локальных территориях. В-третьих, повышается профессиональный уровень кадров в органах местного самоуправления, на предприятиях и в учреждениях.

Другим приоритетом Департамента является реализация комплекса мероприятий по содействию осознанному выбору профессии, трудоустройству и закреплению молодежи в регионе. Они включают организацию специализированных ярмарок вакансий, гарантированные собеседования с работодателями, обучение технологиям трудоустройства и эффективному поведению на рынке труда, предоставление государственных услуг в сфере занятости, организацию

стажировок и другие меры активной политики занятости молодежи. Особое внимание уделяется проведению массовых профориентационных мероприятий («Выбираю профессию Вологодчины», «День карьеры молодежи» и т. д.), в рамках которых школьники знакомятся с востребованными профессиями и состоянием рынка труда, получают ценные советы от опытных представителей различных специальностей.

В 2022 г. во всех районах и округах Вологодской области состоялась областная акция *«Выбираю профессию Вологодчины»*. В ней приняли участие более 7 тысяч школьников, а также представители 45 федеральных, областных и муниципальных предприятий и организаций. Мероприятия включали знакомство с перспективными профессиями, интернет-порталом «Моя карьера: живи, учись и работай в Вологодской области» и т. д.

Порядка десяти тысяч старшеклассников и студентов из 150 школ, 19 образовательных учреждений среднего профессионального образования и трех вузов Вологодской области стали участниками *уроков занятости*. Организаторами выступили службы занятости населения, образовательные организации и органы исполнительной власти. Целью инициативы стало знакомство обучающихся с актуальными отраслями и профессиями, образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования региона, карьерными треками будущего и перспективами трудоустройства.

С 2022 г. реализуется проект *«Моя карьера в Вологодской области»*. В его рамках успешные люди, построившие карьеру в Вологодской области, делятся своим опытом по выбору специальности, рассказывают о своем профессиональном пути и о том, какие учебные заведения готовят специалистов для различных сфер экономики региона.

Реализации мероприятий способствует профориентационный интернет-портал *«Моя карьера в Вологодской области»*, который был запущен в 2019 году. Он позволяет всем заинтересованным пользователям своевременно получать информацию о текущем и перспективном состоянии рынка труда, востребованных профессиях региона. В 2022 г. посещаемость портала выросла в 2,5 раза по сравнению с 2021 г. и составила около 30 тысяч человек. При этом количество новых посетителей увеличилось на 99%.

В целях повышения уровня занятости молодежи и получения первого трудового опыта реализуются мероприятия по организации временного трудоустройства с возмещением работодателям расходов по оплате труда выпускникам и наставникам из средств областного бюджета. В 2022 г. трудоустроено 143 выпускника, за которыми закреплено 46 наставников. Всего заключено 42 договора с работодателями о предоставлении им субсидии на общую сумму 5659,1 тыс. рублей.

В 2022 г. создан проектный офис по сокращению миграционной убыли населения Вологодской области, объединивший специалистов различных органов власти. За непродолжительное время были проработаны вопросы подготовки презентационных материалов и корректировки медиаплана о привлекательности получения профессионального образования, работе и проживании в регионе, об организации деятельности студенческих строительных отрядов, о сотрудничестве с Кольской флотилией разнородных сил Северного флота по привлечению на территорию области моряков, демобилизованных по истечению срока службы, и др.

Кроме инициатив Департамента в регионе реализуются и другие инициативы и стратегические проекты по снижению оттока населения, в т. ч. молодежи. Например, инициатива «Учись и живи на Вологодчине»

направлена на информирование людей о Вологодской области как комфортном месте для проживания и получения профессионального образования. Для этого созданы презентационные материалы, такие как карточки, инфографика и видеоролики, которые широко распространяются в социальных сетях и СМИ. Разработан перспективный план информационных мероприятий для повышения привлекательности области.

Совместно с местными вузами был запущен проект *«Учись на Вологодчине»* с соответствующими информационными материалами и хештегом. Были проведены пресс-релизы, прямые эфиры и другие мероприятия. В период с 1 января по 31 декабря 2022 года сделано 6772 публикации в различных СМИ, телеграм-каналах и социальных сетях. Общее количество просмотров в социальных сетях составило около 214 тысяч.

Стратегический проект «Заочный колледж» был запущен с целью увеличить к 2025 г. долю занятых в возрасте 22 лет и старше, имеющих среднее профессиональное образование. В 2022 г. в проекте приняли участие 20 профессиональных образовательных организаций, предлагающих обучение по 20 направлениям подготовки кадров со средним профессиональным образованием. Было заключено 500 договоров целевого обучения с работодателями для подготовки кадров в сельском хозяйстве, лесной и транспортной отраслях, сфере услуг, строительстве, ИТ и социальной сфере. В настоящее время к обучению приступил 1281 человек в 23 колледжах и техникумах Вологодской области.

Стратегический проект «Студенческое общежитие» направлен на удержание выпускников 9-х и 11-х классов из малых городов и сельской местности и предоставление им комфортных условий для жизни. Запланировано создание дополнительных

245 мест в общежитиях 11 колледжей и техникумов, что позволит расширить возможности для получения образования на локальных территориях.

В целях обеспечения гибкого перераспределения рабочей силы внутри региона *в Вологодской области оказывается мера поддержки, предусматривающая единовременную выплату в размере 60650 рублей для граждан*, которые трудоустроились в другом муниципальном районе или городском округе области по направлению органов службы занятости населения. Перечень таких работ утверждается Департаментом, в настоящее время он включает 110 профессий (как рабочие, так и инженерно-технические специальности). Целевой группой данной инициативы являются прежде всего люди, которые не смогли найти работу в месте проживания, но готовы переехать внутри региона, чтобы трудоустроиться по востребованной специальности или профессии.

Единовременную выплату можно получить в течение трех месяцев после заключения трудового договора при соблюдении следующих условий: 1) иметь место жительства на территории Вологодской области на момент получения направления от казенного учреждения «Центр занятости населения Вологодской области»; 2) трудоустроиться по направлению центра занятости населения по одной из востребованных специальностей или профессий; 3) работать в соответствии с направлением не менее одного месяца на момент подачи заявления о предоставлении выплаты. Для удобства граждан имеется возможность обратиться за выплатой как в отделение занятости населения, которое выдало направление на трудоустройство, так и в отделение занятости населения по месту работы. При этом в случае расторжения трудового договора до истечения года гражданам придется вернуть полученную выплату.

С момента введения этой меры поддержки в 2021 г. уже 158 человек получили выплату (30 человек в 2021 г., 75 человек в 2022 г. и 53 человека в 2023 г.). Большинство из них нашли работу в областном центре, а также в других районах области и даже в соседних муниципальных образованиях. Среди самых распространенных профессий, по которым были трудоустроены граждане, — учитель, воспитатель, повар, инженер, преподаватель, водитель и другие.

* * *

Таким образом, в Вологодской области реализуется большое количество инициатив по закреплению молодежи на территории региона. Среди них можно выделить

проекты образовательной, профориентационной, информационной, инфраструктурной и иной направленности. Программы содействия занятости в основном касаются всего населения, однако и в этом случае молодые люди могут заручиться более серьезной поддержкой. Вопрос эффективности названных мероприятий мы оставим открытым, поскольку решить проблему миграционного оттока пока не удалось, в особенности в сельской местности. Едва ли это вообще возможно без усиления внимания федерального центра к региональной повестке. Социально-экономические различия между территориями настолько велики, что молодежь всегда будет стремиться туда, где лучше не только с точки зрения занятости, но и жизни в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бежанова Е.Х., Шагошев Р.В., Шетов А.А. Анализ и оценка влияния различных факторов на динамику численности студентов вузов России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 4. С. 90–95. DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-4-90-95
2. Волгин Н.А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? // Охрана и экономика труда. 2017. № 1 (26). С. 4–7.
3. В рамках работы, проводимой Правительством Вологодской области, по снижению теневой занятости с начала года легализованы доходы в отношении более 42 тысяч человек // Официальный портал Правительства Вологодской области. URL: https://vologda-oblast.ru/novosti/v_ramkakh_raboty_provodimoy_pravitelstvom_vologodskoy_oblasti_po_snizheniyu_tenevoy_zanyatosti_s_nachala_goda_legalizovany_dokhody_v_otnoshenii_bole_42_tysyach_chelovek/
4. В России резко сократилась занятость в неформальном секторе // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/21/09/2022/632989989a79471c92e0fd96>
5. Гильтман М.А., Мерзлякова А.Ю., Антосик Л.В. Анализ выхода из зарегистрированной безработицы: возможности для формирования активной региональной политики на рынке труда // Вопросы государственного и муниципального управления. 2022. № 1. С. 193–219. DOI: 10.17323/1999-5431-2022-0-1-193-219
6. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда: препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
7. Демографический ежегодник Вологодской области. 2018–2021 гг. Вологда: Вологдастат, 2022. 95 с.
8. Демографический прогноз Росстата. Прогноз численности населения Вологодской области // Вологдастат. URL: <https://35.rosstat.gov.ru/demografia>
9. Демографическое развитие Вологодской области и самосохранительное поведение населения в условиях постпандемии COVID-19: III региональный демографический доклад / А.А. Шабунова, О.Н. Калачикова, А.В. Короленко, А.А. Соколова; под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ВолНЦ РАН, 2022. 107 с.
10. Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад – 2022 / Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова [и др.]; отв. ред. Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова; ФНИСЦ РАН. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2022. 220 с.
11. Зарипова Н.Ш., Тараканова Н.М. Использование маркетингового подхода для оценки системы управления удовлетворенностью трудом персонала и разработки кадровой стратегии // Economic Sciences. 2022. № 215. С. 71–75. DOI: 10.14451/1.215.71
12. Индикаторы достойного труда // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind_dtr_07-2022.xlsx
13. Каменецкий В.А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации системы производственных отношений в России. М., 2001. 319 с.
14. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009. 80 с.
15. Ключевые показатели регионального проекта «Региональная и местная дорожная сеть Вологодской области» национального проекта «Безопасные качественные дороги» // Департамент дорожного хозяйства и транспорта Вологодской области. URL: <https://ddxt.gov35.ru/vedomstvennaya-informatsiya/info-for-citizens/bkad/regproekt.php>
16. Короленко А.В. Пространственные трансформации территорий России: тенденции и региональные различия расселения // Проблемы развития территории. 2023. № 27 (1). С. 47–75. DOI: 10.15838/ptd.2023.1.123.4
17. Леонидова Г.В., Попов А.В. Удовлетворённость трудом как индикатор эффективности государственного управления (социологический анализ) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33). С. 84–99. DOI: 10.15838/esc/2014.3.33.7
18. Леонидова Г.В., Россюшанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ВолНЦ РАН, 2018. 192 с.
19. Орехова И.М. Альтернативные формы занятости как способ адаптации к изменениям экономической ситуации на российском рынке труда // Теория и практика общественного развития. 2015. № 24. С. 108–112.

20. Попов А.В. Трудовая активность россиян в период первых волн пандемии COVID-19: взгляд наемных работников Вологодской области // Векторы благополучия: экономика и социум. 2023. № 1. С. 96–110. DOI: 10.18799/26584956/2023/1/1509
21. Попов А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 1. DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8 URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567>
22. Рейтинг российских регионов по качеству дорог // РИА Рейтинг. URL: <https://riarating.ru/infografika/20220704/630225315.html>
23. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под общей ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Рощина. М.: Центр стратегических разработок, 2017. 148 с.
24. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: EERC, 2002. 72 с.
25. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Депопуляция в России, ее этапы и их особенности // Народонаселение. 2018. Т. 21. № 2. С. 4–17.
26. Рыбаковский Л.Л., Рыбаковский О.Л. Депопуляция в России: итоги за 1992–2022 гг., компоненты и компенсация миграцией на региональном уровне // Социально-трудовые исследования. 2023. № 2 (51). С. 16–26. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-16-26
27. Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по Вологодской области на среднесрочный и долгосрочный период. Вологда: Департамент труда и социальной защиты населения Вологодской области, 2023. 60 с.
28. Секушина И.А., Пахнина С.Ю. Тенденции и проблемы развития транспортных систем крупных городов Вологодской области // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27. № 1. С. 27–46. DOI: 10.15838/ptd.2023.1.123.3
29. Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности // МОТ. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092198.pdf
30. «Черный лебедь» в белой маске. Аналитический доклад НИУ ВШЭ к годовщине пандемии COVID-19 / под ред. С.М. Плаксина, А.Б. Жулина, С.А. Фаризовой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 336 с.
31. Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С. Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 1. С. 124–144. DOI: 10.15838/esc.2017.1.49.7
32. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003.

Положение Вологодской области в рейтинге регионов по основным социально-экономическим показателям

Показатель	Место Вологодской области среди регионов России		Изменение, 2021 г. к 2000 г., +/-	Вологодская область (абсолютные значения)		Российская Федерация (абсолютные значения)				
	2000 г.	2010 г.		2000 г.	2010 г.	2000 г.	2010 г.	2021 г.		
	2000 г.	2021 г.		2000 г.	2021 г.	2000 г.	2021 г.	2021 г.		
<i>Население</i>										
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	28	57	40	-12	65,65	67,08	69,08	65,34	68,94	70,06
Численность населения (на конец года), тыс. чел.	41	42	42	-1	1290,4	1201,2	1139,5	146303,6	142865,4	145557,5
<i>Экономика</i>										
Инвестиции в основной капитал на душу населения, руб.	27	29	14	+13	36651	108054	179919	40735	110142	139245
ВРП на душу населения, руб.	10	25	24*	-14	357596	446238	540290*	292724	515709	644615*
Основные фонды в экономике, млрд руб.	37	27	31	+6	978	1648	3356	108180	186311	400243
Поступление налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему РФ на душу населения, руб.	н.д.	37	33	+4	н.д.	59774	117811	н.д.	107251,6	195598
Оборот розничной торговли на душу населения, руб.	44	68	52	-8	64145	141045	208031	100113	231108	270606
<i>Уровень и качество жизни</i>										
Общая площадь жилых помещений, приходящаяся на одного жителя, кв. м	8	8	11	-3	21,7	26,1	32,3	19,2	22,6	27,8
Число собственных легковых автомобилей на 1000 чел. населения, шт.	40	28	25	+15	114,9	228,8	355,4	130,5	228,4	327,6
Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.	14	24	32	-18	15409	36858	45463	13773	41891	57244
Среднедушевые денежные доходы в месяц, руб.	21	47	38	-17	12167	28067	31851	14129	37904	40272

Показатель	Место Вологодской области среди регионов России		Изменение, 2021 г. к 2000 г., +/-	Вологодская область (абсолютные значения)			Российская Федерация (абсолютные значения)			
	2000 г.	2010 г.		2021 г.	2000 г.	2010 г.	2021 г.	2000 г.	2010 г.	2021 г.
<i>Социальная сфера</i>										
Уровень безработицы, %	13	39	38	-25	8,3	7,8	4,7	10,6	7,3	4,8
Число больничных коек на 10000 чел. населения	45	61	59	-14	118,6	89,5	77,0	115,0	93,8	79,8
Уровень занятости, %	8	19	63	-55	62,3	64,5	56,0	58,5	62,7	59,4
Численность студентов вузов на 10000 чел. населения	40	58	69	-29	245	365	160	324	497	278
<i>Инфраструктура</i>										
Число персональных компьютеров на 100 работников	25**	16-20	26-32	-1-7	16**	37	58	18**	36	61
Доля площади жилищного фонда, обеспеченного всеми видами благоустройства, %	н.д.	76***	63	+13	н.д.	34,9**	56,8	н.д.	63,5**	70,5
Удельный вес автомобильных дорог с твердым покрытием в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования, %	76	35	68	+8	72,0	88,6	58,7	91,1	80,6	70,7
<p>* Данные за 2020 г. ** Данные за 2003 г. *** Данные за 2013 г. Примечания: 1. Стоимостные показатели приведены в сопоставимых ценах 2021 г. (исключение – показатель ВРП на душу населения, который приведен в сопоставимых ценах 2020 г.). 2. Рейтинг регионов составлен без учета Ненецкого автономного округа, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа (т. е. значения показателей взяты в целом по Архангельской и Тюменской областям). Источник: Социально-экономические показатели по субъектам Российской Федерации. Приложение к сборнику «Регионы России. Социально-экономические показатели» / Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/47652 (дата обращения 03.08.2023).</p>										

Распределение ответов респондентов на отдельные вопросы анкеты мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2022 г.

(в % от числа ответивших, – вопросы для тех, кто работает)

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
	<i>Опрошено, чел.</i>	424	423	653	1500
1.	Охарактеризуйте Вашу трудовую занятость				
	Работаю только на основной работе	61,8	64,8	59,7	61,7
	Имею основную и дополнительную работу	11,3	6,9	10,4	9,7
	Сочетаю основную работу со случайными приработками	5,9	2,8	5,2	4,7
	Не имею основной работы, перебиваюсь случайными приработками	1,7	3,5	2,6	2,6
	Не работаю (в т. ч. в отпуске по уходу за ребёнком и т. п.)	19,3	22,0	22,1	21,3
2.	Скажите, пожалуйста, какая у Вас была основная форма занятости за последние 6 месяцев?				
	Постоянная (регулярная) занятость	92,7	94,2	90,9	92,4
	Временная занятость	2,9	1,8	2,8	2,5
	Сезонная занятость (уборка урожая, лесозаготовка и т. д.)	2,3	0,6	2,0	1,7
	Случайная (эпизодическая) занятость	1,8	3,0	3,5	2,9
	Затрудняюсь ответить	0,0	0,3	0,6	0,3
	Другая форма занятости	0,3	0,0	0,2	0,2
3.	Скажите, пожалуйста, какие черты лучше всего характеризуют Вашу основную работу за последние 6 месяцев?				
	Полный рабочий день	77,8	78,8	80,0	79,0
	Гибкий график работы (можете самостоятельно определять рабочее время)	14,3	14,5	9,8	12,4
	Работа на территории организации / предприятия	11,4	22,4	8,3	13,1
	Разъездная / подвижная работа (предполагает постоянные перемещения: курьер, водитель, строитель, проводник и т. д.)	10,5	5,5	6,5	7,4
	Удалённая занятость (на основе использования современных средств связи)	0,6	0,6	0,8	0,7
	Неполная занятость (сокращённый день / неделя)	3,2	2,1	1,8	2,3
	Вахтовый метод	1,2	0,3	2,4	1,4
	Платформенная занятость (контакт с клиентом осуществляется на определенной цифровой платформе: Яндекс.Такси, Uber, Airbnb, Delivery Club и т. д.)	0,6	1,2	0,0	0,5
	Ведение личного подсобного хозяйства с целью продажи продукции	0,3	0,9	0,6	0,6
	Другое	0,0	0,0	0,4	0,2
4.	Вид экономической деятельности Вашей основной работы				
	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5,9	2,4	17,2	9,7
	Обрабатывающие производства	4,7	23,7	7,8	11,4
	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	8,2	5,6	5,6
	Строительство	10,9	6,7	10,4	9,5

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий	17,9	16,4	14,2	15,9
	Гостиницы и рестораны	2,6	4,0	3,6	3,4
	Транспорт и связь	10,9	7,3	10,4	9,6
	Финансовая деятельность	5,9	4,0	3,6	4,4
	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	3,2	0,6	2,0	2,0
	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; соц. страхование	5,6	2,4	2,0	3,2
	Образование	8,8	9,4	7,8	8,5
	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,2	5,2	6,0	5,8
	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	10,9	7,6	7,6	8,5
	Другие виды деятельности	3,8	2,1	2,0	2,6
5.	На каком предприятии (в организации) Вы работаете по основному месту работы?				
	Органы государственной власти / местного самоуправления	7,6	1,8	8,0	6,2
	Бюджетная организация или учреждение (поликлиника, школа и т. д.)	18,1	18,3	25,8	21,4
	Государственное коммерческое предприятие	9,6	22,6	7,2	12,3
	Частная компания	54,1	45,7	52,5	51,1
	Являюсь индивидуальным предпринимателем	4,4	6,7	2,4	4,2
	Работаю на себя (самозанятый)	4,7	3,4	2,4	3,3
	Общественная организация	1,2	1,5	1,4	1,4
	Другое	0,3	0,0	0,2	0,2
6.	Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?				
	Да	45,0	49,7	45,3	46,4
	Работаю по близкой (схожей) специальности	16,4	17,0	11,4	14,4
	Нет, работаю по другой специальности	30,1	27,3	30,3	29,4
	Не получал(а) специальности	8,5	6,1	13,0	9,7
7.	Если Вы не работаете по специальности, то почему? (в % от числа тех, кто работает по другой специальности)				
	Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда (не нашел места работы по специальности)	26,2	21,1	23,4	23,6
	Не устроили условия, предложенные работодателем (график работы, заработная плата и др.)	35,9	45,6	37,0	38,9
	Несоответствие требованиям работодателя	5,8	14,4	13,0	11,2
	Отсутствие перспектив карьерного роста	10,7	20,0	12,3	13,8
	Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	17,5	16,7	10,4	14,1
	Изменились профессиональные интересы	31,1	36,7	18,8	27,1
	Другое	2,9	3,3	1,3	2,3
8.	Скажите, пожалуйста, как Вы обычно добираетесь до работы и сколько времени это занимает?				
	Пешком	33,2	22,0	42,7	34,1
	<i>путь в одну сторону занимает (минут, в среднем)</i>	18	19	16	17
	На общественном транспорте	22,3	40,1	9,6	21,8
	<i>путь в одну сторону занимает (минут, в среднем)</i>	33	30	32	31

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
	На личном автомобиле	38,0	35,5	36,3	36,5
	<i>путь в одну сторону занимает (минут, в среднем)</i>	22	23	16	20
	На служебном транспорте	4,7	1,5	8,8	5,6
	<i>путь в одну сторону занимает (минут, в среднем)</i>	26	40	19	22
	Другим способом	1,8	0,9	2,6	1,9
	<i>путь в одну сторону занимает (минут, в среднем)</i>	7	0	153	132
9.	Как Вы устроились на последнюю работу?				
	Через государственную службу занятости населения	12,2	11,8	16,2	13,8
	Через кадровое агентство	8,6	12,0	12,5	11,3
	Через родственников	12,5	16,0	20,6	17,0
	Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи)	30,7	33,0	39,7	35,2
	Разместили рекламное объявление (резюме)	6,5	6,0	4,6	5,6
	Увидели рекламное объявление	17,4	14,4	4,4	11,0
	Через сайты поиска вакансий (HeadHunter.ru, SuperJob.ru, Rabota.ru и др.)	8,9	3,7	0,9	4,0
	Другое	3,1	3,1	1,1	2,3
10.	Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?				
	Бессрочный (постоянный) договор	72,5	67,3	69,7	69,9
	Срочный трудовой договор	2,0	7,0	4,1	4,3
	Договор-подряд (трудовое соглашение на выполнение определённой работы, гражданско-правовой договор)	9,1	11,2	11,6	10,8
	Без оформления трудового договора (устная договорённость)	6,1	4,2	7,9	6,4
	Являюсь индивидуальным предпринимателем / самозанятым	9,1	10,0	4,7	7,5
	Другое	0,0	0,0	0,0	0,0
	Затрудняюсь ответить	1,2	0,3	2,0	1,3
11.	Если Вы работаете без оформления трудового договора с работодателем, то по какой причине? (в % от тех, кто работает без оформления трудового договора)				
	Работодатель отказывается заключать трудовой договор	33,3	0,0	2,5	10,7
	Вы лично не хотите работать официально	14,3	21,4	25,0	21,3
	И работодателю, и Вам лично выгодно не заключать трудовой договор	33,3	71,4	50,0	49,3
	Затрудняюсь ответить	19,0	7,1	22,5	18,7
12.	Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашим способностям и склонностям?				
	Да	71,6	73,6	53,0	64,2
	Нет	14,0	10,0	22,6	16,6
	Затрудняюсь ответить	14,3	16,4	24,4	19,2
13.	Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашему призванию?				
	Да	63,2	65,8	54,2	60,0
	Нет	16,1	13,9	19,8	17,1
	Затрудняюсь ответить	20,8	20,3	25,9	22,9
14.	В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?				
	Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	35,7	31,8	20,4	28,0

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
	Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	50,0	52,7	47,5	49,7
	Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	2,0	2,4	6,3	4,0
	Не знаю, трудно сказать	12,3	13,0	25,7	18,3
15.	Скажите, пожалуйста, приходилось ли Вам за последние 6 месяцев участвовать в курсах повышения квалификации / переквалификации, образовательных программах и т. д.				
15.1	<i>По месту работы</i>				
	Да	30,0	21,3	21,0	23,6
	Нет	68,9	76,1	76,1	74,1
	Затрудняюсь ответить	1,2	2,6	2,9	2,3
15.2	<i>В сторонней организации</i>				
	Да	13,2	10,2	6,7	9,5
	Нет	85,6	86,5	89,7	87,7
	Затрудняюсь ответить	1,2	3,3	3,5	2,8
15.3	<i>Самостоятельно</i>				
	Да	26,4	13,5	14,5	17,6
	Нет	68,6	81,1	78,6	76,5
	Затрудняюсь ответить	5,0	5,4	6,9	5,9
16.	Являетесь ли Вы членом профсоюзной организации?				
	Да, являюсь членом профсоюза	9,4	22,7	10,3	13,5
	Нет, но раньше состоял в профсоюзе	21,0	18,2	13,3	16,9
	Нет, никогда не состоял в профсоюзе	58,7	48,9	59,1	56,1
	Затрудняюсь ответить	10,8	10,2	17,3	13,5
17.	Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы?				
	Обязательное социальное страхование (отчисления в Пенсионный фонд, оплата подоходного налога)	71,3	81,5	75,0	75,8
	Оплачиваемый очередной отпуск	70,8	81,5	74,5	75,4
	Оплата временной нетрудоспособности (больничный лист)	60,2	72,7	71,5	68,6
	Оплачиваемый отпуск по беременности и родам	36,8	33,6	54,2	43,4
	Оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком	38,3	30,3	51,3	41,7
	Оплачиваемый учебный отпуск	20,8	23,9	31,2	26,2
	Частичная или полная оплата санаторно-курортного лечения (кроме оплачиваемых за счёт средств Фонда социального страхования РФ)	9,4	21,5	8,3	12,3
	Добровольное медицинское страхование	6,1	17,0	12,0	11,7
	Страхование жизни и здоровья	7,0	10,9	9,6	9,2
	Частичная или полная оплата питания на работе	10,8	4,8	5,7	6,9
	Дотации на транспорт (оплата топлива, техосмотра, страховки)	6,7	1,8	5,5	4,8
	Оплата мобильной связи	6,4	6,7	4,9	5,8
	Частичная или полная оплата пользования спортзалом, бассейном, фитнес-клубом	3,5	7,0	1,0	3,4
	Другое	0,9	0,0	0,2	0,3
	<i>Социальные гарантии не предоставляются</i>	<i>13,7</i>	<i>9,1</i>	<i>14,5</i>	<i>12,8</i>

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
18.	Скажите, пожалуйста, имеются ли у вас возможности для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания по основному месту работы в части...				
18.1	<i>Отстаивания своих трудовых прав</i>				
	Да, имеются в полной мере	39,5	33,6	25,1	31,7
	Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно	18,4	33,0	22,4	24,2
	Нет, не имеются	21,3	8,2	26,5	19,9
	Затрудняюсь ответить	20,8	25,2	25,9	24,2
18.2	<i>Улучшения своих условий труда</i>				
	Да, имеются в полной мере	38,3	28,8	28,7	31,5
	Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно	18,4	25,8	20,4	21,3
	Нет, не имеются	21,9	7,9	25,9	19,7
	Затрудняюсь ответить	21,3	37,6	25,0	27,4
19.	Скажите, пожалуйста, случилось ли с Вами за последние 6 месяцев одно из следующих событий?				
19.1	<i>Вы были вынуждены делать менее интересную работу</i>				
	Да	25,4	30,9	21,0	25,1
	Нет	69,3	60,6	73,7	68,8
	Затрудняюсь ответить	5,3	8,5	5,3	6,2
19.2	<i>Вы были вынуждены согласиться на уменьшение заработка (включая премии, надбавки и т. д.)</i>				
	Да	16,1	14,8	14,9	15,2
	Нет	75,7	77,6	78,8	77,6
	Затрудняюсь ответить	8,2	7,6	6,3	7,2
19.3	<i>Вам пришлось перейти на сокращённое рабочее время</i>				
	Да	9,9	13,3	15,5	13,3
	Нет	84,8	79,1	73,3	78,2
	Затрудняюсь ответить	5,3	7,6	11,2	8,5
19.4	<i>Вы были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск</i>				
	Да	4,7	9,1	8,1	7,4
	Нет	89,8	80,9	80,2	83,1
	Затрудняюсь ответить	5,6	10,0	11,8	9,5
19.5	<i>Вы испытывали чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу</i>				
	Да	12,6	14,2	11,8	12,7
	Нет	81,6	75,5	75,4	77,2
	Затрудняюсь ответить	5,8	10,3	12,8	10,1
19.6	<i>Вы постоянно сталкивались с нарушением Ваших трудовых прав</i>				
	Да	7,6	8,8	7,1	7,7
	Нет	79,2	77,6	78,2	78,3
	Затрудняюсь ответить	13,2	13,6	14,7	14,0
19.7	<i>Вы работали в условиях отсутствия прозрачности при начислении заработной платы</i>				
	Да	7,6	9,4	8,1	8,3
	Нет	80,4	77,9	78,8	79,0
	Затрудняюсь ответить	12,0	12,7	13,2	12,7
19.8	<i>Вы регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы</i>				
	Да	1,8	3,9	11,4	6,5
	Нет	91,2	83,3	78,2	83,4
	Затрудняюсь ответить	7,0	12,7	10,4	10,1

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
19.9	<i>Вам приходилось заниматься поиском другой работы</i>				
	Да	16,7	14,8	14,9	15,4
	Нет	73,7	77,0	75,2	75,3
	Затрудняюсь ответить	9,6	8,2	9,8	9,3
20.	Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?				
20.1	<i>Востребованность в профессии</i>				
	Высокие	28,3	15,4	8,7	16,1
	Скорее высокие	37,5	57,7	44,0	46,0
	Скорее низкие	12,0	5,7	13,6	10,9
	Низкие	6,1	4,3	8,1	6,5
	Затрудняюсь ответить	16,0	17,0	25,6	20,5
20.2	<i>Повышение профессиональной квалификации</i>				
	Высокие	20,5	13,0	8,4	13,1
	Скорее высокие	32,5	43,3	33,4	35,9
	Скорее низкие	15,1	15,1	19,6	17,1
	Низкие	12,5	7,8	10,4	10,3
	Затрудняюсь ответить	19,3	20,8	28,2	23,6
20.3	<i>Достойная оплата труда</i>				
	Высокие	20,8	10,6	9,8	13,1
	Скорее высокие	33,0	36,4	30,2	32,7
	Скорее низкие	16,3	21,0	22,8	20,5
	Низкие	8,7	9,2	10,3	9,5
	Затрудняюсь ответить	21,2	22,7	27,0	24,1
20.4	<i>Карьерный рост</i>				
	Высокие	18,6	8,3	8,6	11,3
	Скорее высокие	27,1	30,7	28,5	28,7
	Скорее низкие	17,0	24,1	19,6	20,1
	Низкие	16,3	13,2	12,4	13,7
	Затрудняюсь ответить	21,0	23,6	30,9	26,1
20.5	<i>Самореализация в профессии</i>				
	Высокие	21,5	8,5	9,0	12,4
	Скорее высокие	35,4	39,5	30,5	34,4
	Скорее низкие	13,7	18,9	19,9	17,9
	Низкие	11,1	11,1	11,0	11,1
	Затрудняюсь ответить	18,4	22,0	29,6	24,3
21.	Если бы можно было выбрать, что бы Вы лично предпочли?				
	Гарантированные, стабильные, но невысокие доходы	32,3	30,7	28,9	30,4
	Высокие доходы, но без гарантии на будущее	34,0	42,6	34,6	36,7
	Вести на свой страх и риск собственное дело	15,1	7,3	9,3	10,4
	Затрудняюсь ответить	18,6	19,4	27,1	22,5
22.	Какова форма оплаты Вашего труда на основной работе?				
	Сдельная	52,3	34,7	61,1	51,2
	Повременная	46,8	64,7	38,3	48,1
	Другое	0,9	0,6	0,6	0,7
23.	Укажите, пожалуйста, Вашу среднемесячную заработную плату за предыдущие 12 месяцев				
	0 – нет ответа	21,1	12,7	10,4	14,1
	Среднее значение, руб.	39 084	41 277	25 413	33 559
	Медианное значение, руб.	36 000	38 000	24 000	30 000

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
26.7	<i>Заработать денег</i>				
	Совершенно не согласен	0,5	0,5	3,5	1,8
	Не согласен	0,7	2,4	7,0	3,9
	Трудно сказать	3,3	7,6	15,6	9,9
	Согласен	29,7	37,4	29,9	31,9
	Совершенно согласен	65,8	52,2	44,0	52,5
26.8	<i>Сделать карьеру</i>				
	Совершенно не согласен	1,4	2,1	2,6	2,1
	Не согласен	6,4	8,0	12,4	9,5
	Трудно сказать	17,0	22,7	32,2	25,2
	Согласен	38,9	40,0	31,2	35,9
	Совершенно согласен	36,3	27,2	21,6	27,3
26.9	<i>Получить моральное удовлетворение</i>				
	Совершенно не согласен	1,2	2,1	2,9	2,2
	Не согласен	7,8	8,7	10,3	9,1
	Трудно сказать	17,9	27,9	31,9	26,8
	Согласен	37,0	42,1	34,3	37,3
	Совершенно согласен	36,1	19,1	20,7	24,6
26.10	<i>Получить новые знания</i>				
	Совершенно не согласен	1,4	1,9	2,8	2,1
	Не согласен	8,7	6,1	12,3	9,5
	Трудно сказать	17,7	24,8	32,0	25,9
	Согласен	38,9	52,0	30,5	38,9
	Совершенно согласен	33,3	15,1	22,5	23,5
27.	Как часто и как тяжело Вы болеете?				
27.1	<i>Недомогания (головные боли, общая слабость, обострения хронических болезней, травм, ран и т. д.), быстро проходящие под воздействием массажа, лекарств или сами по себе, не снижающие в целом трудоспособности</i>				
	Очень часто, в связи с погодой и т. д.	15,3	11,8	20,4	16,5
	Довольно часто (несколько раз в год)	39,2	38,2	46,6	42,1
	Раз в год и реже	35,8	37,7	23,4	31,0
	Никогда	9,7	12,3	9,6	10,4
27.2	<i>Недомогания, снижающие возможность нормально работать, однако не требующие больничного листа</i>				
	Очень часто, в связи с погодой и т. д.	7,5	4,0	4,4	5,2
	Довольно часто (несколько раз в год)	30,7	29,9	39,2	34,2
	Раз в год и реже	49,3	48,1	40,6	45,2
	Никогда	12,5	18,0	15,8	15,5
27.3	<i>Болезни, приводящие к потере способности работать на производстве, учиться и т. д., но не лишающие возможности заниматься самообслуживанием, делать домашние дела, готовить пищу и т. д.</i>				
	Очень часто, в связи с погодой и т. д.	1,4	3,1	2,9	2,5
	Довольно часто (несколько раз в год)	9,2	16,4	15,2	13,8
	Раз в год и реже	43,9	44,0	52,0	47,5
	Никогда	45,5	36,4	29,9	36,2
27.4	<i>Болезни, приковывающие к домашней постели, приводящие к полной потере дееспособности, требуется обслуживание со стороны близких или других людей – сиделок и т. д., лечиться в санатории</i>				
	Очень часто, в связи с погодой и т. д.	0,7	1,9	2,0	1,6
	Довольно часто (несколько раз в год)	2,1	7,4	7,4	5,9

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
	Раз в год и реже	23,1	16,0	16,0	18,0
	Никогда	74,1	74,8	74,7	74,5
28.	Как часто Вы...				
28.1	<i>Испытываете стрессовые ситуации</i>				
	Практически ежедневно	5,9	3,8	5,1	5,0
	Несколько раз в неделю	9,4	18,2	13,2	13,5
	Несколько раз в месяц	14,9	30,6	25,3	23,8
	Несколько раз в год	35,1	35,9	25,5	31,1
	Только однажды	17,9	9,3	12,3	13,1
	Никогда	16,7	2,2	18,7	13,5
28.2	<i>Курите</i>				
	Практически ежедневно	35,1	41,1	32,6	35,7
	Несколько раз в неделю	3,5	6,0	5,5	5,1
	Несколько раз в месяц	4,5	2,6	7,0	5,1
	Несколько раз в год	1,2	2,4	8,0	4,5
	Только однажды	9,0	9,1	7,4	8,3
	Никогда	46,7	38,8	39,5	41,3
28.3	<i>Употребляете алкоголь</i>				
	Практически ежедневно	1,7	3,3	1,2	1,9
	Несколько раз в неделю	11,1	13,6	9,6	11,2
	Несколько раз в месяц	36,3	39,2	35,5	36,8
	Несколько раз в год	25,7	30,1	25,7	27,0
	Только однажды	10,1	3,6	5,5	6,3
	Никогда	15,1	10,0	22,4	16,9
28.4	<i>Употребляете наркотические вещества</i>				
	Практически ежедневно	0,2	1,7	0,3	0,7
	Несколько раз в неделю	0,0	1,4	2,0	1,3
	Несколько раз в месяц	1,9	1,4	5,8	3,5
	Несколько раз в год	2,4	1,2	5,7	3,5
	Только однажды	4,2	7,2	4,0	5,0
	Никогда	91,3	87,1	82,2	86,1
29.	Оцените в целом состояние своего здоровья				
	Отличное	14,3	8,0	9,6	10,5
	Хорошее	47,8	43,9	35,0	41,1
	Удовлетворительное	35,0	44,1	45,5	42,1
	Плохое	2,9	4,0	5,0	4,1
	Очень плохое	0,0	0,0	5,0	2,2
30.	Насколько Вы готовы..?				
30.1	<i>Осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться</i>				
	Готов и уже реализую	27,6	23,4	4,9	16,5
	Готов	44,3	48,7	51,0	48,5
	Не готов	15,8	16,3	32,6	23,3
	Затрудняюсь ответить	12,3	11,6	11,5	11,7
30.2	<i>Стать высококлассным специалистом</i>				
	Готов и уже реализую	27,6	16,3	5,2	14,7
	Готов	38,2	54,4	42,0	44,4
	Не готов	18,4	16,1	37,5	26,1
	Затрудняюсь ответить	15,8	13,2	15,3	14,9

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
30.3	<i>Организовать собственное дело, семейный бизнес</i>				
	Готов и уже реализую	14,4	16,5	5,1	10,9
	Готов	21,0	27,9	28,6	26,3
	Не готов	38,0	27,9	53,8	42,0
	Затрудняюсь ответить	26,7	27,7	12,6	20,8
30.4	<i>Усваивать новые ценности, образцы поведения, соответствующие современному образу жизни</i>				
	Готов и уже реализую	16,3	10,4	4,9	9,7
	Готов	39,6	48,7	39,4	42,1
	Не готов	29,5	21,3	42,1	32,7
	Затрудняюсь ответить	14,6	19,6	13,6	15,6
30.5	<i>Изучать и использовать в своей работе и в быту новые технологии</i>				
	Готов и уже реализую	18,9	16,5	6,6	12,9
	Готов	40,8	53,4	43,6	45,6
	Не готов	22,4	16,8	38,0	27,6
	Затрудняюсь ответить	17,9	13,2	11,8	13,9
30.6	<i>Заняться творческой трудовой активностью на рабочем месте (выступить с рационализаторскими предложениями, участвовать в создании чего-то нового и т. д.)</i>				
	Готов и уже реализую	9,9	9,9	6,1	8,3
	Готов	21,5	32,4	30,9	28,7
	Не готов	46,0	33,3	48,5	43,5
	Затрудняюсь ответить	22,6	24,3	14,4	19,5
30.7	<i>Изучить иностранный язык</i>				
	Готов и уже реализую	9,2	11,1	4,4	7,7
	Готов	22,4	29,3	25,1	25,5
	Не готов	47,9	39,7	57,4	49,7
	Затрудняюсь ответить	20,5	19,9	13,0	17,1
30.8	<i>Переехать в другой населённый пункт страны с более привлекательными условиями труда</i>				
	Готов и уже реализую	6,4	4,7	6,0	5,7
	Готов	22,2	22,7	26,2	24,1
	Не готов	44,8	46,8	54,1	49,4
	Затрудняюсь ответить	26,7	25,8	13,8	20,8
30.9	<i>Участвовать в реализации социальных проектов, направленных на решение местных проблем (социализация инвалидов, трудоустройство незащищенных групп граждан, производство экологически чистой продукции, повышение качества жизни людей и т. д.)</i>				
	Готов и уже реализую	4,7	6,9	4,1	5,1
	Готов	13,9	22,7	29,2	23,1
	Не готов	55,9	43,3	51,9	50,6
	Затрудняюсь ответить	25,5	27,2	14,7	21,3
30.10	<i>Заняться общественно-политической деятельностью (участие в работе общественных организаций, профсоюзов, политических партий и т. д.)</i>				
	Готов и уже реализую	2,6	5,4	4,1	4,1
	Готов	11,8	17,3	24,0	18,7
	Не готов	62,0	51,8	56,8	56,9
	Затрудняюсь ответить	23,6	25,5	15,0	20,4
СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ					
31.	Пол				
	Мужской	48,1	50,6	56,0	52,3
	Женский	51,9	49,4	44,0	47,7

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
32.	Возраст				
	16–17 лет	3,5	3,5	4,0	3,7
	18–24 года	10,4	10,4	11,0	10,7
	25–29 лет	10,8	9,0	8,1	9,1
	30–49 лет	56,8	56,0	49,2	53,3
	от 50 лет до пенсионного возраста	18,4	21,0	27,7	23,2
33.	Образование				
	Неполное среднее	4,8	7,2	10,7	8,0
	Средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	14,8	32,5	30,2	26,5
	Среднее специальное образование (техникум и др.)	39,3	25,8	40,1	35,9
	Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	2,9	4,5	3,4	3,6
	Высшее	38,3	30,1	15,6	26,1
34.	Семейное положение				
	Состою в зарегистрированном браке и проживаю совместно с мужем (женой)	57,5	53,9	54,1	55,0
	Состою в зарегистрированном браке и не проживаю совместно с мужем (женой)	0,0	1,0	3,2	1,7
	Не состою в зарегистрированном браке, но проживаю совместно с мужем (женой)	8,3	9,3	11,2	9,8
	Не состою в зарегистрированном браке, и не проживаю совместно с мужем (женой) (разведен(а))	9,0	10,2	9,0	9,4
	Не замужем (холост)	22,8	23,3	19,3	21,4
	Вдова (-ец)	2,4	2,4	3,2	2,7
35.	Сколько у Вас детей?				
	Нет детей	28,5	26,5	24,3	26,1
	1 ребёнок	33,5	27,4	20,4	26,1
	2 детей	28,8	37,4	37,1	34,8
	3 и больше детей	9,2	8,7	18,2	13,0
36.	Сколько человек проживает вместе с Вами?				
	Я живу один (одна)	10,6	8,7	7,4	8,7
	1 чел.	30,4	26,0	25,0	26,8
	2 чел.	30,4	24,8	22,2	25,3
	3 чел.	21,0	25,1	23,7	23,3
	4 чел.	6,8	13,5	16,1	12,7
	5 и более чел.	0,7	1,9	5,7	3,2
	В том числе детей:				
	Нет детей / дети со мной не проживают	50,0	50,4	49,9	50,1
	1 ребёнок	30,9	22,9	21,3	24,5
	2 детей	14,9	22,9	21,4	20,0
	3 и больше детей	4,2	3,8	7,4	5,5
37.	Укажите, пожалуйста, среднемесячный душевой доход Вашей семьи (сложите все заработки, пенсии, стипендии и т. д. и разделите на число членов семьи)				
	Нет ответа	20,3	10,4	4,0	10,4
	Среднее, руб.	28 942	27 439	16 070	22 513
	Медианное значение, руб.	27 000	25 000	15 000	20 000

№	Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
38.	Какой размер дохода на одного члена семьи в месяц, по Вашему мнению, необходим для нормальной жизни?				
	Нет ответа	27,1	13,2	17,9	19,2
	Среднее, руб.	61 068	77 614	47 668	60 152
	Медианное значение, руб.	55 000	60 000	40 000	50 000
39.	Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы?				
	Денег вполне достаточно, чтобы ни в чём себе не отказывать	1,5	1,5	1,4	1,4
	Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	24,8	25,5	9,2	18,1
	Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	60,1	60,6	49,4	55,5
	Денег хватает только на приобретение продуктов питания	12,9	11,4	33,9	21,7
	Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги	0,7	1,0	6,2	3,2
40.	К какой категории Вы себя относите?				
	Богатым	1,9	0,9	1,7	1,5
	Людям среднего достатка	60,1	51,3	42,1	49,8
	Бедным	17,9	29,6	39,1	30,4
	Нищим	5,2	8,5	6,7	6,8
	Затрудняюсь ответить	14,9	9,7	10,4	11,5
41.	Считаете ли Вы себя успешным человеком?				
	Да	15,6	12,1	17,2	15,3
	Скорее да	33,7	37,1	35,4	35,4
	Скорее нет	17,2	17,0	17,8	17,4
	Нет	9,9	9,2	7,4	8,6
	Затрудняюсь ответить	23,6	24,6	22,4	23,3
42.	Где Вы живёте?				
	В городе	100,0	100,0	60,8	82,9
	В сельской местности	0,0	0,0	39,2	17,1
43.	Оцените качество доступа к сети Интернет в Вашем населённом пункте (в % от тех, кто пользуется интернетом (вопр. 74, варианты 1-4))				
43.1	<i>Проводной широкополосный интернет</i>				
	Доступ отсутствует	14,6	4,7	20,1	13,9
	Качество неудовлетворительное (низкая скорость или частые перебои в работе)	12,4	19,2	27,8	20,6
	Качество хорошее (достаточная скорость и бесперебойность работы)	40,9	47,4	34,7	40,3
	Качество отличное (высокая скорость работы)	32,0	28,8	17,4	25,2
43.2	<i>Мобильный интернет (доступ со смартфона или мобильного модема)</i>				
	Доступ отсутствует	2,2	1,3	1,8	1,8
	Качество неудовлетворительное (низкая скорость или частые перебои в работе)	20,0	13,0	23,8	19,6
	Качество хорошее (достаточная скорость и бесперебойность работы)	42,9	52,9	52,7	49,8
	Качество отличное (высокая скорость работы)	34,9	32,7	21,7	28,8

Основные направления региональной политики по содействию занятости населения в Вологодской области

Ориентированные на население	Ориентированные на работодателей
<p><i>Государственная программа «Трудовые ресурсы, занятость населения и безопасность населения на 2021–2025 годы»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Организация профессиональной ориентации ▪ Психологическая поддержка безработных граждан ▪ Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест ▪ Информирование о положении на рынке труда ▪ Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда ▪ Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан, включая обучение в другой местности ▪ Организация временного трудоустройства граждан ▪ Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан ▪ Содействие безработным гражданам и гражданам, зарегистрированным в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, в переезде, безработным гражданам и гражданам, зарегистрированным в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости ▪ Организация предоставления мер поддержки гражданам Российской Федерации при переселении из других субъектов Российской Федерации для постоянного проживания на территории Вологодской области с целью трудоустройства или осуществления предпринимательской деятельности ▪ Социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными ▪ Организация предоставления меры поддержки гражданам при трудоустройстве по направлению органов службы занятости населения в другом муниципальном районе (муниципальном или городском округе) области, отличным от их места жительства ▪ Реализация региональной программы по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников промышленных предприятий, находящихся под риском увольнения 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Информирование о положении на рынке труда ▪ Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест ▪ Реализация мероприятий по поддержке системных организаций ▪ Реализация региональной программы по организации профессионального обучения и дополнительно профессионального образования работников промышленных предприятий, находящихся под риском увольнения ▪ Финансовое обеспечение затрат работодателей при организации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда ▪ Субсидирование найма (денежная компенсация расходов работодателя на частичную оплату при трудоустройстве отдельных категорий граждан (молодых людей до 30 лет; находящихся под риском увольнения; потерявших работу; участников специальной военной операции и др.)
<p><i>Государственная программа «Развитие образования Вологодской области на 2021–2025 годы»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Предоставление общедоступного дополнительного образования для детей (поддержка создания и функционирования детских технопарков, центров технического творчества детей, популяризация общеобразовательных программ дополнительного образования детей технической и естественно-научной направленности, организация и проведение мероприятий с обучающимися по дополнительным общеобразовательным программам естественно-научной и технической направленности) 	

Ориентированные на население	Ориентированные на работодателей
<p>Ориентированные на население</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Выявление и поддержка одаренных детей и молодых талантов</i> ▪ <i>Реализация регионального проекта «Успех каждого ребенка» (организация проведения открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профессиональную ориентацию обучающихся; организация участия обучающихся области в проекте «Билет в будущее», в том числе получение рекомендаций по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности))</i> ▪ <i>Создание дополнительных мест для детей в возрасте от 1,5 до 3 лет в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования</i> ▪ <i>Создание дополнительных мест для детей в возрасте от 1,5 до 3 лет любой направленности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением государственных, муниципальных, и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, в том числе адаптированным, присмотр и уход за детьми)</i> ▪ <i>Реализация регионального проекта «Современная школа» (создание и обеспечение функционирования центров образования естественно-научной и технологической направленности в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности и малых городах; создание детских технопарков «Кванториум»; обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы общего, дополнительного образования детей по дополнительным профессиональным программам)</i> 	<p>Ориентированные на работодателей</p> <p><i>Реализация регионального проекта «Современная школа» (предоставление единовременных компенсационных выплат учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек)</i></p>
<p>Государственная программа «Экономическое развитие Вологодской области на 2021–2025 годы»</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Поддержка талантливой молодежи и закрепление ее в научной сфере, стимулирование профессионального роста ученых ▪ <i>Реализация регионального проекта «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами» (оказание консультационной, информационной, образовательной поддержки, услуг по продвижению продукции)</i> ▪ <i>Реализация регионального проекта «Создание условий для легкого старта и комфортного ведения бизнеса» (финансовая поддержка (грант) субъектов малого и среднего предпринимательства, осуществляющих деятельность в сфере социальной поддержки, услуг по продвижению консультационной, информационной, образовательной поддержки, услуг по продвижению продукции)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Повышение производительности труда на предприятиях (создание и обеспечение деятельности региональных центров компетенции в сфере производительно-сти труда, включающей в том числе обучение, подготовку и содержание на время обучения тренеров, а также дополнительно привлеченных сотрудников региональных центров компетенции)</i> ▪ <i>Поддержка создания субъектов малого и среднего предпринимательства (снижение финансовой нагрузки субъектов малого и среднего предпринимательства, связанной с введением обязательной маркировки товаров)</i>

Ориентированные на население	Ориентированные на работодателей
Государственная программа «Создание условий для развития гражданского общества и потенциала молодежи в Вологодской области на 2021–2025 годы»»	
Содействие экономической самостоятельности молодежи (реализация комплекса мероприятий по содействию развитию молодежного предпринимательства; реализация комплекса мероприятий по профориентации и содействию занятости молодежи)	
Государственная программа «Развитие агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Вологодской области на 2021–2025 годы»	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Реализация регионального проекта «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства» (грант «Агростартап»; развитие сельской кооперации; осуществление функций центра компетенций) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Реализация проектов развития сельского туризма 	
Государственная программа Вологодской области «Развитие культуры, туризма и архивного дела Вологодской области на 2021–2025 годы»»	
Организация предоставления профессионального и дополнительного образования в государственных образовательных организациях области в сфере культуры и искусства	-
Государственная программа «Информационное общество – Вологодская область (2021–2030 годы)»	
Реализация регионального проекта «Кадры для цифровой экономики» (Вологодская область)	
Государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий Вологодской области на 2021–2025 годы»	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Оказание социальной поддержки, направленной на кадровое обеспечение агропромышленного комплекса области (единовременные выплаты специалистам и стипендии студентам) ▪ Создание и развитие социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры на сельских территориях 	Оказание содействия сельскохозяйственным товаропроизводителям в обеспечении квалифицированными специалистами (субсидии на возмещение затрат по учебным договорам и договорам о целевом обучении; на оплату труда и проживание студентов, привлеченных для прохождения производственной практики)
Государственная программа «Совершенствование государственного управления в Вологодской области на 2021–2025 годы»	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Развитие системы подготовки кадров для государственной гражданской службы области, оказание содействия органам местного самоуправления по вопросам повышения квалификации муниципальных служащих ▪ Привлечение квалифицированных специалистов на государственную гражданскую службу в области ▪ Реализация обучения государственных гражданских служащих области на основании государственных образовательных сертификатов 	Развитие системы работы с кадровым резервом на государственной гражданской службе Вологодской области (реализация кадрового проекта «Школа эффективного управления»)

Методика оценки качества трудового потенциала населения на региональном уровне

С 1997 г. на территории Вологодской области осуществляется мониторинг качества трудового потенциала населения, проводимый Вологодским научным центром РАН. Для этого каждые один-два года запускаются массовые анкетные опросы жителей Вологды и Череповца, а также 8 муниципальных округов / районов (Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского и Шекснинского). Респондентам предлагается ответить на большое количество закрытых вопросов, посвященных специфике их трудовой и повседневной жизни, и оценить ряд личностных характеристик.

В основе исследования лежит концепция, согласно которой структура качества трудового потенциала представляет собой «дерево» свойств из 8 базовых компонентов: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникативность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении (рисунок). В дальнейшем они формируют структурные элементы более высокого уровня. Вершина «дерева» представлена в виде обобщающей характеристики – социальной дееспособности. Все показатели рассчитываются в виде индексов, которые могут принимать значения в интервале от 0,2–0,3 до 1 (теоретический максимум).

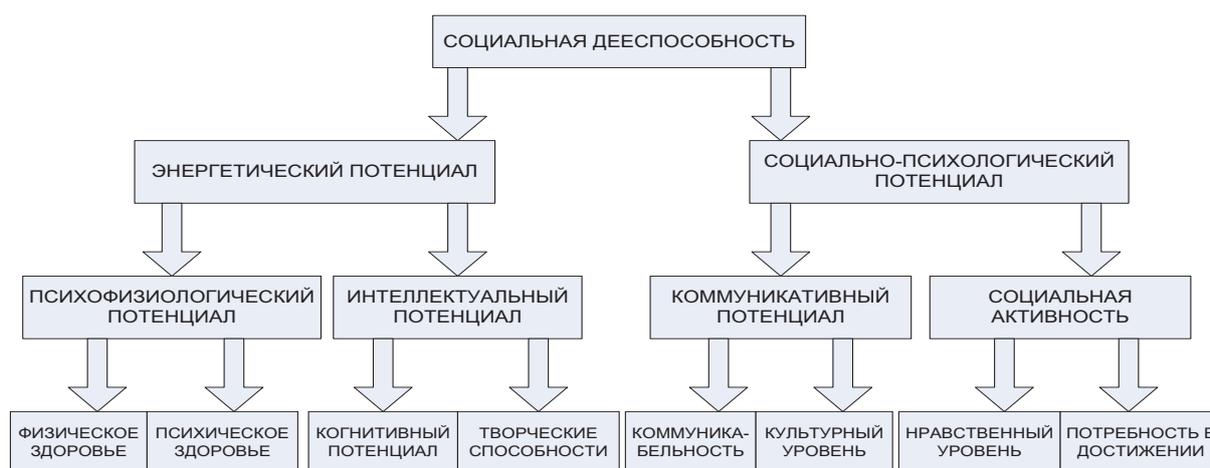


Рисунок – Многоуровневая структура качества трудового потенциала

Общие сведения о развитии качества трудового потенциала населения Вологодской области представлены в *таблице*. Структура качества трудового потенциала населения Вологодской области претерпевает серьезные изменения. Согласно данным многолетнего мониторинга, индекс психического здоровья является единственным показателем, демонстрирующим устойчивый рост с начала 2000-х годов. Все остальные компоненты качества трудового потенциала или *стагнируют* (коммуникабельность, нравственный уровень), или *снижаются* (физическое здоровье, культурный уровень, потребность в достижениях), или *имеют длительный негативный тренд* (когнитивный потенциал, творческий потенциал). В конечном итоге это сказывается на развитии качественных характеристик населения в целом, что выражается в падении интегрального индекса качества трудового потенциала (социальная дееспособность), который с 2008 г. находился примерно на одном уровне, причем его едва ли можно назвать высоким.

По состоянию на 2022 г., наибольшее развитие получили такие компоненты качества трудового потенциала, как психическое здоровье (0,808 ед.), нравственный уровень (0,769 ед.) и коммуникабельность (0,737 ед.), а наименьшее – творческий (0,562 ед.) и когнитивный (0,603 ед.) потенциалы, потребность в достижении (0,646 ед.). Относительно низкие значения последних трех показателей свидетельствуют о весьма слабой готовности населения к инновационным преобразованиям.

Таблица – Индексы качества трудового потенциала населения Вологодской области

Качество	Значение индекса			Ранг в 2022 г.	Общая тенденция
	2000–2010 гг.	2011–2020 гг.	2022 г.		
Физическое здоровье	0,700	0,731	0,724	4	▲ рост
Психическое здоровье	0,717	0,778	0,808	1	▲ рост
Когнитивный потенциал	0,624	0,617	0,603	7	▼ снижение
Творческий потенциал	0,577	0,565	0,562	8	▼ снижение
Коммуникабельность	0,730	0,745	0,737	3	▲ рост
Культурный уровень	0,662	0,682	0,659	5	▲ рост
Нравственный уровень	0,765	0,777	0,769	2	▲ пологий рост
Потребность в достижении	0,652	0,651	0,646	6	▲ пологий рост
Социальная дееспособность – интегральный индекс качества трудового потенциала	0,666	0,678	0,673	-	▲ рост

Научное издание

ФГБУН ВолНЦ РАН: Белехова Галина Вадимовна
Леонидова Галина Валентиновна
Попов Андрей Васильевич
Соловьева Татьяна Сергеевна

Департамент труда и занятости населения Вологодской области:
Белов Олег Михайлович
Вязмеинов Андрей Иванович
Гердт Дмитрий Александрович

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ:
ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В КРУПНЫХ ГОРОДАХ И ЗА ИХ ПРЕДЕЛАМИ**

Аналитический доклад

Выпуск 1

Редакционная подготовка И.А. Кукушкина
Оригинал-макет Т.В. Попова

Подписано в печать 28.12.2023.

Формат 60×84¹/₈. Печать цифровая.

Усл. печ. л. 8,87. Тираж 500 экз. Заказ № 44.

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

(ФГБУН ВолНЦ РАН)

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а

Телефон (8172) 59-78-03, e-mail: common@volnc.ru

ISBN 978-5-93299-582-2



9 785932 995822