

НАУЧНЫЕ ОБЗОРЫ

DOI: 10.15838/sa.2021.1.28.1

УДК 331.101.262(470.12) | ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© Леонидова Г.В.

ПРОБЛЕМЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В РАБОТАХ СОТРУДНИКОВ ВОЛОГОДСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РАН: СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНТЕКСТ



ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016

В 2020 году Вологодский научный центр РАН отметил 30-летие со дня появления в регионе, где до этого не было академических учреждений экономического профиля. Центр создавался в трудные для страны годы, но на всем протяжении лет в его стенах велась работа по широкому кругу научных направлений, в числе которых не последнее место занимали исследования специфики социально-трудовых отношений, рынка труда и качества трудового потенциала. В статье приведен обзор направлений научных исследований, осуществляемых в Вологодском научном центре РАН, связанных с проблематикой социально-трудовых отношений, вопросами занятости населения, адаптации и поведения населения на рынке труда и другими социологическими аспектами человеческого развития в социально-трудовой сфере. Также в обзоре с проводимыми в Центре исследованиями увязаны периоды эволюции российского рынка труда, их характерные особенности. Сделан акцент на научной (новые методики, методические приемы и способы) и практической (защиты диссертаций, подготовка монографий, моделирование трудовых процессов для муниципальных районов региона и т. д.) результативности исследования трудового потенциала, имеющего более чем 20-летнюю историю. Представляется уникальным методический инструментарий для оценки качества трудового потенциала, используемый сотрудниками Центра. Он дает возможность оценить работника с разных точек зрения, выявить малейшие изменения в трудовой деятельности, трудовой жизни и поведении с учетом новых вызовов рынка труда (институциональных, экономических, социальных и т. п.).

Трудовой потенциал, мониторинг, неустойчивая занятость, моделирование воспроизводства трудового потенциала, трансформация занятости, человеческое развитие.

Введение

В 1990-х гг. социально-экономическая жизнь России кардинально изменилась. Трансформации подверглись практически все элементы экономической системы: отношения собственности, тип воспроизводства, институты (например, до 1992 года на российском рынке труда не было такого института, как государственная служба занятости). Переход к рыночной экономике неизбежно привел к трансформации социально-трудовых отношений (атомизация работников, ущемление их прав, резкая дифференциация населения по доходам, обострение противоречий между трудом и капиталом и т. д.). Возникли принципиально новые исследовательские задачи, связанные с научным осмыслением этих изменений, повлекших за собой такое явление рыночной экономики, как безработица. Требовались анализ новых условий занятости, механизмов адаптации населения к ним, осознание перемен в трудовой мотивации и ценностях российских работников, а также разработка рекомендаций государственного регулирования сферы труда в условиях кризиса.

Основными характеристиками этого этапа в эволюции российского рынка труда (1991–1998 гг.) стали сокращение занятости, рост открытой безработицы, снижение продолжительности рабочего времени и резкое падение реальной заработной платы [1]. Рынок труда вынужден был адаптироваться к рыночному хозяйствованию, одновременно вырабатывая свою, российскую, модель (неполный рабочий день, вынужденные отпуска, вторичная занятость, уход в неформальный сектор, задержки заработной платы и развитие «серых схем» оплаты труда, внедрение натуральной оплаты труда, развитие кооперативов, «челноничество» и т. д.).

Второй этап (1999–2008 гг.) был связан с подъемом экономики страны. Ситуация на рынке труда стала заметно улучшаться, о чем говорит рост уровня занятости (с 53% в 1999 году до 62,1% в 2008 году) и снижение общего уровня безработицы населения (с 12,1% в 1999 году до 6,2% в 2008 году¹). В сфере за-

нятости продолжались процессы перераспределения рабочей силы между секторами экономики, характеризовавшиеся увеличением числа занятых в сфере услуг. Сохранялась напряженность на неконтролируемом рынке труда. Это было связано также и с тем, что оставалась значительная доля неполной занятости, потенциально выступающей базой для увеличения безработицы.

Третий этап трансформаций рынка труда можно кратко назвать «от кризиса до кризиса». Он начался с глубокого экономического кризиса второй половины 2008 года и длился практически до 2015 года. Ситуация, сложившаяся в реальном секторе экономики России в 2008–2009 гг., оказала существенное влияние на рост безработицы. Наибольшего своего значения уровень безработицы достиг к февралю – марту 2009 года (7,8% в 2008 году, 9% в 2009 году). Затем этот показатель устойчиво снижался, достигнув к 2012 году 5,5%, что на 0,5 п. п. ниже, чем накануне кризиса. Но уже в 2013 году темпы экономического роста начали замедляться, индекс физического объема ВВП составил 101,3%, инвестиции в основной капитал выросли менее чем на 1% по отношению к предыдущему году. В 2014 году, при введении санкционной политики Запада в отношении России, замедление темпов роста экономики, осложненное падением цен на нефть, продолжилось. Однако реакция рынка труда оказалась несколько иной по сравнению с кризисом 2008–2009 гг. Соотношение совокупного спроса и предложения на национальном рынке труда показало, что к 2015 году предложение труда возросло за счет повышения уровня экономической активности населения. Совокупный спрос при этом оставался стабильным. Такую ситуацию некоторые авторы склонны называть «устойчивостью без развития» [2].

Период с 2016 по 2020 год составляет четвертый этап в эволюции российского рынка труда. В этот период экономика страны показала позитивную динамику ВВП, что положительно повлияло на российский рынок труда: наблюдается устойчивый низкий

¹ Российский статистический ежегодник: стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001. С. 133.

уровень безработицы и высокий уровень участия в рабочей силе. Это обусловлено, в первую очередь, современной демографической ситуацией: старением многочисленного послевоенного поколения и выходом на рынок труда малочисленного поколения, рожденного в 1990-е годы².

Пандемия COVID-19 внесла коррективы в социально-экономические реалии всех стран мира, не исключая и Россию. В связи с этим правомочно выделить отдельно 2020 год как начало пятого этапа эволюции рынка труда, на котором непосредственно сказались последствия вынужденных локдаунов (апрель – май, ноябрь – декабрь). В результате предпринятых государством мер по предотвращению распространения коронавируса хозяйствующие субъекты «фактически обязали перевести часть персонала на работу из дома» [3], так называемую «удаленку». Была приостановлена деятельность организаций общественного питания, отменены массовые мероприятия и размещения граждан в пансионатах, домах отдыха и санаториях, что существенным образом ограничило функционирование организаций малого бизнеса в сфере торговли, туризма и т. д. Начались сокращения работников в этих сферах, для смягчения их последствий Правительство РФ ввело меру по дистанционной постановке на биржу труда. Более чем на 6% увеличился уровень безработицы (с 4,6% в январе – мае до 5,8% в апреле, 6,4% в августе 2020 года). Несмотря на рост безработицы, всемирная цифровизация усилила спрос на новые, в основном цифровые, компетенции. Кроме того, перевод системы образования на дистанционный формат усугубил проблему подготовки кадров, т. к. не все преподаватели оказались готовы к работе с помощью ИТ-технологий, не все обучающиеся имели доступ к интернету и могли эффективно продолжать обучение. Исследования Всемирного банка показывают прямую

зависимость качества образования и дальнейших заработков учащихся и, соответственно, ВВП страны: «Более качественное образование населения объясняет увеличение ВВП на 50%, еще треть дает количество лет обучения»³. Прогнозируется, что «из-за потери очных школьных часов российские школьники в среднем могут потерять 2,5% дохода в год на протяжении всей жизни»⁴.

Вышеперечисленное свидетельствует о важности изучения вопросов рынка труда современного периода, поскольку социально-экономические трансформации 90-х годов XX столетия поставили перед учеными принципиально новые задачи, требующие научного осмысления произошедших перемен, анализа проблем воспроизводства человеческого и трудового потенциала в новых условиях занятости и появления безработицы – спутницы рыночной экономики, прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов в условиях снижения численности трудоспособного населения, старения общества и т. д.

Цель нашей работы заключается в обзоре направления научных исследований, проводимых в Вологодском научном центре РАН, связанных с проблематикой социально-трудовых отношений, вопросами занятости, адаптации и поведения населения на рынке труда и другими социологическими аспектами человеческого развития в социально-трудовой сфере.

Социально-трудовая сфера в исследованиях российских ученых

Проблемы человеческого развития в социально-трудовой сфере, в частности рынок труда, занятость, безработица, заработная плата, производительность труда, условия труда и удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни, всегда стоят в центре внимания исследователей [4].

² Российский рынок труда: тенденции и прогноз. URL: <https://www.finam.ru/analysis/forecasts/rossiyskiy-rynok-truda-tendencii-i-prognoz-20181219-141624>

³ Главные последствия пандемии для рынка труда – безработица и спрос на новые компетенции. URL: <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/glavnye-posledstviya-pandemii-dlya-rynka-truda-bezrabotica-i-sprosa-na-novye-kompetencii-20201115-13000>

⁴ Там же.

Изучению вопросов, связанных с теоретическими аспектами трудовых ресурсов и трудового потенциала, посвящены работы И.С. Масловой, А.С. Панкратова, М.И. Скаржинского, И.В. Соболевой и др.

В отечественной экономической науке множественные аспекты трансформаций рынка труда, механизма его функционирования и методов регулирования в экономике переходного типа отражены в трудах Н.А. Волгина, Б.М. Генкина [5], В.Е. Гимпельсона, Т.И. Заславской, Р.И. Капелюшников, В.Т. Костакова, А.Э. Котляра, И.С. Масловой, В.В. Радаева, Л.С. Ржаницыной, С.Ю. Рощина, Н.Е. Тихоновой, В.А. Ядова и др.

Активно развивается проблематика социально-трудовых отношений в Институте экономики РАН (Центр политики занятости и социально-трудовых отношений под руководством И.В. Соболевой и Центр экономической теории социального сектора под руководством Т.В. Чубаровой) [6], НИУ «Высшая школа экономики» (Центр трудовых исследований под руководством В.Е. Гимпельсона) [7], Институте социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН (лаборатория проблем распределительных отношений под руководством д-ра экон. наук М.С. Токсанбаевой), НИИ труда Минтруда РФ и т. д.

Среди современных проблем наиболее острой в настоящее время стала цифровизация экономики, которая, с одной стороны, имеет благоприятные прогнозы к созданию высокопроизводительных рабочих мест, с другой стороны, сокращает устаревшие и способствует вытеснению на рынок труда больших массивов трудовых ресурсов.

Относительно недавно в российских исследованиях начали активно прорабатываться проблемы неустойчивой занятости [8] (прекаризации), новые формы и виды нестандартной занятости (фриланс, аутсорсинг и т. д.). Наиболее активно в этом направлении работают экономисты В.Н. Бобков, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, И.В. Соболева, социологи Ж.Т. Тощенко, Н.Е. Тихонова, Ю.В. Голисова, З.Т. Голенкова и др.

Интерес к проблематике рынка труда связан еще и с тем, что здесь реализуется человеческий и трудовой потенциал. Проблеме человеческого развития, в том числе и в трудовом измерении, посвящены работы В.В. Локосова, Е.В. Рюминой, М.С. Токсанбаевой (ИСЭПН ФНИСЦ РАН), Т.В. Миролюбовой (Пермский государственный университет), И.А. Кульковой (ИЭ УрО РАН) [9] и т. д.

Несмотря на достаточно широкий спектр исследований рынка труда, вопросов человеческого развития в экономике, социологии, психологии и других отраслях науки, остается еще много неизученного и противоречивого. В частности, эти вопросы требуют освоения региональной проблематики.

Существенный вклад в развитие теоретико-методологических основ исследования трудового потенциала, разработку инструментария для оценки влияния свойств на производительность труда, повышения эффективности управления человеческим развитием на региональном уровне внесли научные сотрудники Вологодского научного центра РАН, который в 2020 году отметил свое 30-летие.

Проблемы человеческого развития в социально-трудовой сфере в исследованиях ФГБУН ВолНЦ РАН

Вологодский научный центр РАН создавался в 1990-е годы. Отличительной особенностью того периода деятельности Центра была сопряженность с происходившими трансформациями в экономическом и общественном устройстве страны, поэтому в первых научных трудах коллектива молодого академического учреждения содержался перечень научно обоснованных мер, направленных на решение проблемы устойчивости социально-экономических систем микроуровня и отдельных подсистем при переходе к рыночной экономике. Обосновывались долгосрочные цели экономического и социального развития региона в новых условиях хозяйствования [10].

Исследование социально-трудовой сферы началось в 1996 году с подачи Н.М. Ри-

машевской, бывшей в то время директором Института социально-экономических проблем народонаселения РАН. Она поделилась оригинальной методикой оценки качества трудового потенциала, разработанной в ИСЭПН РАН [11]. На основе этой методики в Центре началось мониторинговое исследование качественного состояния трудовых ресурсов региона, продолжающееся по сей день. На протяжении всего периода мониторинга методология исследования непрерывно развивалась, реагируя на изменения, которые происходили на рынке труда и в целом в социально-экономическом развитии страны и региона. В методику оценки интегрированы качественные компоненты трудового потенциала, характеризующие энергетические возможности работника (здоровье, интеллект) и социально-коммуникативные свойства (культурный и нравственный уровень, предпринимательские и коммуникативные способности), выделяющие человека как субъекта общественных, в частности социально-трудовых, отношений [12].

Под научным руководством д-ра экон. наук, профессора В.А. Ильина исследование постоянно дополнялось, вносились коррективы в методический инструментарий, разрабатывались новые проекты. В результате мониторинг качества трудового потенциала сохраняет свою актуальность и сегодня, прежде всего потому, что в основу методологии заложена идея оценки эффективности государственного управления. Показатель качества трудового потенциала выступает комплексным индикатором проводимых социально-экономических преобразований. Если интегральное значение этого индикатора повышается, можно говорить, что «происходит реальный поворот экономического реформирования к человеку, если же стоит на месте или принимает отрицательный характер, то благие пожелания реформ остаются лишь громкой фразой» [13].

На первом этапе (в 1996 году) осуществлен пилотный опрос работников вологодских предприятий. Методика была апробирована на малой выборке (160 чел.), она

показала свою жизнеспособность. В том же году ее методический инструментарий был адаптирован к проведению оценки на массиве трудоспособного населения региона в целом. Тогда же непосредственные исполнители научно-исследовательской работы Я.Б. Тимофеева и Н.А. Смирнова провели работу по анализу и систематизации теоретико-методологической базы исследования, что вкупе с эмпирическими данными послужило основой для подготовки первого препринта по этой теме [14].

В последующий период (1997–2005 гг.) динамика развития базовых качественных характеристик в мониторинговом режиме отслеживалась уже на уровне региона, оценивались индексы качества трудового потенциала трудоспособного населения и индексы требований рабочих мест. В это время с помощью накопленного массива социологических данных выявлялись проблемные группы трудоспособного населения региона, требующие особого внимания при выходе на рынок труда, обосновывался алгоритм проведения мониторинга, определялись факторы, оказывающие наибольшее влияние на качество трудовых ресурсов, и возможности управления ими. Данные материалы легли в основу диссертационной работы Г.В. Леонидовой [15], защищенной в Институте социально-экономических проблем народонаселения РАН в 2004 году, а также монографии, подготовленной коллективом авторов под руководством д-ра экон. наук, профессора В.А. Ильина [12]. Приведенная в монографии динамика состояния количественных и качественных параметров трудового потенциала региона, в т. ч. оценка степени их соответствия уровню современных требований работодателей, отвечала вызовам того «смутного» времени и была посвящена поиску факторов развития качественных характеристик трудоспособного населения, возможных последствий от реформ в области социально-трудовых отношений и, соответственно, разработке адекватных мер повышения эффективности государственного управления в этой сфере.

Этап 2006–2012 гг. в развитии темы связан с разработкой методики результативности (реализации) трудовой деятельности, ее взаимосвязи с качеством трудового потенциала, мотивационными инструментами. Указанная задача решалась путем создания в 2008 году авторской методики (Е.А. Россошанская (Чекмарева)) степени использования населением своего трудового потенциала в трудовой деятельности. Она апробировалась в рамках очередного социологического опроса в 2009 году. Материалы анализа данных по этому новому для мониторинга качественного состояния трудового потенциала направлению легли в основу диссертационной работы Е.А. Чекмаревой [16], защищенной в диссертационном совете ЦЭМИ РАН в 2012 году. Кроме методики оценки уровня реализации качества трудового потенциала, расширяющей возможности мониторинга в целом и его значимость для практики регионального управления трудовыми ресурсами, Е.А. Чекмарева в этот период работала над моделированием процессов реализации трудового потенциала. Построенная в дальнейшем экономико-математическая модель позволила выявить качества, реализация которых дает в современных условиях наименьший и наибольший отклик в результативности труда. Этот научный результат явился определенным вкладом в развитие теории и методологии экономики труда.

Продолжающаяся работа по мониторингу качества трудоспособного населения сопровождалась постоянным научным поиском в области изучения трудовых ресурсов. Углубление социально-экономического реформирования общества, оживление экономики, развитие новых производств требовало новых оценок в социально-трудовой сфере и развитии человека в целом.

На данном этапе инструментарий исследования дополнился блоком вопросов по оценке условий и охране труда. Также выделился научно-исследовательский проект, посвященный проблематике человеческого капитала и его роли в инновационном развитии территорий (К.А. Устинова). Последнее направление соответствовало тенденции,

связанной с актуализацией исследовательского интереса к проблематике инновационной экономики. В Вологодском научном центре РАН этими вопросами активно занимались сотрудники отдела исследования инновационной экономики (с 2012 года – отдел проблем научно-технологического развития и экономики знаний (К.А. Задумкин [17; 18], С.В. Терехова и др.).

Для решения исследовательских задач выделенного направления с 2012 года в социологическую анкету мониторинга качества трудового потенциала включен соответствующий блок вопросов, дающий представление об особенностях формирования человеческого капитала на региональном уровне (основные направления инвестирования населения в образование, величина таких инвестиций, участие населения в курсах переподготовки и повышения квалификации, определение результативности этих мероприятий, влияние общих и поведенческих навыков на качество трудового потенциала и результативность трудовой деятельности). Проведение исследований в указанном направлении позволило защитить еще одну диссертацию в Институте проблем региональной экономики РАН в 2014 году (К.А. Устинова) [19]. В ней была разработана и апробирована на статистических данных методика оценки взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, учитывающая уровень образования и доходов населения, а также условия осуществления инновационной деятельности. Усилия исследователя были направлены на разработку пробит-модели, характеризующей влияние таких факторов, как пол, возраст, семейное положение, трудовой статус, статус занятости, участие в программах дополнительного профессионального образования населения, ситуация в регионе, на инновационную активность населения, т. е. наличие инновационных разработок, готовых к внедрению.

Третий этап изучения трудового потенциала (с 2013 года по настоящее время) связан с дальнейшим развитием теории и методологии исследования. Этот период ха-

характеризуется существенным расширением исследовательского поля данной темы. На базе мониторинга разрабатываются и исследуются несколько научно-исследовательских проектов, посвященных проблемам трудового поведения населения (Е.А. Россошанская, А.В. Попов), функционирования регионального рынка труда (А.М. Панов) и трудового потенциала сельских территорий (Г.В. Леонидова, М.М. Панов, Е.А. Россошанская). За это время сотрудники ФГБУН ВолНЦ РАН существенно расширили систему методов и инструментарий исследования трудового потенциала региона. Так, в 2014 году была разработана программа для ЭВМ «Информационно-аналитическая система «Трудовой потенциал», позволяющая в автоматизированном режиме получать комплексную оценку количественной и качественной сторон трудового потенциала в разрезе регионов РФ, в динамике за 2000–2018 гг. Причем система выдает результаты посредством карты, таблицы или матрицы [20].

Во втором десятилетии XXI века в российской научной литературе распространилась проблематика неустойчивой занятости (precarity of employment) [21]. Характер и формы нестандартных и неустойчивых трудовых отношений на региональном рынке труда (способы и проблемы трудоустройства, фактическая продолжительность рабочего времени, объем дополнительной занятости, наличие социальных гарантий, трудовая мобильность, влияние различных форм неустойчивой занятости на отдельные параметры использования трудового потенциала населения) стали предметом изучения и в трудах сотрудников ФГБУН ВолНЦ РАН (Г.В. Леонидова, А.М. Панов, Е.А. Россошанская, А.В. Попов, Т.С. Соловьева). В рамках данного направления исследований был использован подход к сущности неустойчивой занятости, ключевым критерием которой выступает несоблюдение требований стандартной модели занятости [22]; разработана методика оценки вовлеченности населения в неустойчивой формы занятости и глубины влияния признаков неустойчивой занятости на качество трудового потенциала, произво-

дительность труда и, в целом, на социальное самочувствие работников (удовлетворенность условиями труда, работой и жизнью) [23]; оценены ее масштабы, причины и последствия, рассчитаны потери экономики региона от феномена неустойчивой занятости [24], проанализированы и систематизированы основные подходы к изучению одной из наиболее обсуждаемых тем в сфере социально-трудовых отношений – прекаризации занятости [25] (исследование было поддержано грантом Президента РФ для молодых ученых в 2019 году).

Сотрудники ФГБУН ВолНЦ РАН по заказу органов власти и управления разработали методику оценки трудового потенциала сельских территорий Вологодской области. Апробация методики на данных Вологодстата свидетельствует о движении трудовых ресурсов в сторону оживленных населенных пунктов региона, имеющемся оттоке трудоспособной части населения из сельской глубинки. Это требует принятия решительных управленческих мер по развитию сельской местности, наращивания объемов инфраструктурных проектов на селе, улучшения дорожно-транспортного сообщения и т. д. [26].

На основе полученных результатов о внутренних резервах, способных мотивировать людей к высокому качеству работы, эффективному и творческому труду, эффективной реализации трудового потенциала (стратегии поведения населения на рынке труда, вторичная занятость работников и ее влияние на повседневную жизнь, выделение типов работников) была разработана дифференцированная система мероприятий, направленная на регулирование трудового поведения населения с целью повышения реализации индивидуального трудового потенциала. Это позволило подготовить и защитить в ИСЭПН РАН еще одну диссертацию (А.В. Попов) [27], а также начать изучение процесса трансформации занятости [28].

Социально-трудовая проблематика активно исследуется в ракурсе международного сотрудничества Центра с институтами экономики и социологии Академии наук Республики Беларусь. Среди многих со-

вместных проектов можно особо выделить изучение феномена «профессиональное призвание» среди работающего населения региона (работа по призванию, по специальности, в соответствии со способностями и склонностями человека), его распространенность и эффективность для человека и экономики [29], а также изучение мотивационных аспектов творческой трудовой активности в разрезе межстранового сравнения, по итогам которого была подготовлена и издана совместная монография [30].

Одним из весомых научных результатов этого периода стало исследование проблем нереализованного трудового потенциала (Е.А. Россошанская). Данный проект, поддержанный грантом научного фонда, обогатил экономическую науку двумя методическими разработками: во-первых, методикой оценки недоиспользования качественных компонентов трудового потенциала региона, позволяющей оценить степень их нереализованности и не востребованности в трудовой деятельности, во-вторых, методикой комплексной трехсторонней оценки нереализованного трудового потенциала российских регионов в абсолютном (чел.), относительном (% от трудового потенциала) и индексном выражении [31].

Важным направлением исследования проблем человеческого развития в социально-трудовой сфере стало агент-ориентированное моделирование воспроизводства трудового потенциала, позволяющее строить сценарные прогнозы динамики трудовых ресурсов и апробировать различные сценарные варианты управленческих воздействий, подбирая оптимальные [32; 33].

Одним из ключевых понятий современной экономической науки выступает качество трудовой жизни (КТЖ). Содержательное наполнение этой категории, структура и методы его оценки активно обсуждаются на страницах научных публикаций и конференциях различного уровня. Обилие научных дискуссий и повышенный научный интерес к данному вопросу говорит о высокой актуальности и важности качества трудовой жизни в современных условиях. Динамич-

ное развитие теории КТЖ побудило сотрудников Вологодского научного центра РАН к его исследованию (Г.В. Леонидова, Е.А. Россошанская, Г.В. Белехова, А.Л. Ивановская, Е.А. Кабакова). Несмотря на небольшой срок реализации научного проекта, получены определенные результаты. Установлено, что повышение заработка и поддержка работающего населения являются ключевой конструкцией и, одновременно, краеугольным камнем системы реализации региональной социально-трудовой политики [34–37]. В связи с этим прорабатывается проблематика качества рабочих мест, их соответствия современным требованиям инновационной экономики [38; 39]. Проведен детальный анализ программ регионального развития Вологодской области на средне- и долгосрочную перспективу. С его помощью установлено, что отсутствие системного подхода к повышению качества трудовой жизни на региональном уровне не способствует повышению качества трудовой деятельности и трудового потенциала трудоспособного населения региона в целом.

Заключение

Следует отметить, что разработка всех вышеперечисленных направлений исследований осуществляется с использованием большой базы социологических данных о качестве трудового потенциала, накопленной в Вологодском научном центре РАН за 1996–2020 гг.

С учетом многообразия исследовательских вопросов, решаемых с помощью этих данных, методический инструментарий оценки качества трудового потенциала представляется уникальным. Он позволяет оценить работника с разных точек зрения, выявить малейшие изменения в трудовой деятельности, трудовой жизни и поведении, принимая во внимание новые вызовы рынка труда (институциональные, экономические, социальные и т. п.).

Полученные результаты исследования трудового и человеческого потенциала в контексте социально-трудовых отношений свидетельствуют о нерешенности многих

проблем в указанной сфере. Продолжают оставаться на повестке дня вопросы трансформации занятости, цифровизации отраслей и влияния этого процесса на качество населения. Сохраняют актуальность проблемы уменьшения численности трудоспособного населения, старения населения в целом. Много исследовательских задач выдвигают пенсионная реформа и качество рабочих мест. В современных условиях требует внимания проблема баланса труда и личной жизни работающих.

В заключение отметим, что перспективы развития этого научного направле-

ния в ВолНЦ РАН видятся в дальнейшей разработке научно-методических основ исследования; создании методических приемов и способов обоснования мер региональной политики в социально-трудовой сфере и на рынке труда; моделировании трудовых процессов на региональном и муниципальных рынках труда; прогнозировании спроса и предложения трудовых ресурсов, их соответствия требованиям рынка труда; изучении адаптационных особенностей населения в новых общественных условиях, обозначенных пандемией, и т. д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад. М.: НИУ ВШЭ, 2017. 148 с.
2. Ахапкин Н.Ю. Российский рынок труда в 2014–2016 гг.: устойчивость без развития // РСМ. 2017. № 1 (94). С. 62–71.
3. Попов А.В., Соловьева Т.С. Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований // Управление. 2020. Т. 8. № 4. С. 101–108. DOI: 10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108
4. Попов А.В. Нерешенные проблемы сферы занятости современной России // Экономика труда. 2017. Т. 4. № 3. С. 163–172. DOI: 10.18334/et.4.3.38242
5. Генкин Б.М. Структура деятельности человека и принципы оптимизации параметров общественного строя // Экономика труда. 2015. № 2 (2). С. 111–130. DOI: 10.18334/et.2.2.542
6. Соболева И.В. Исследование социально-трудовой сферы в Институте экономики РАН: история и современность // Вестн. Ин-та экономики РАН. 2020. № 2. С. 9–26. DOI: 10.24411/2073-6487-2020-10012
7. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С. Рощина. М.: Центр стратегических разработок, 2017. 148 с.
8. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / гл. ред. В.Н. Бобков; ред. кол.: О.Н. Альхименко [и др.]. М.: РеалПринт, 2017. 560 с.
9. Кулькова И.А. Перспективы развития экономических наук о человеческих ресурсах // Human progress. 2015. Т. 1. № 1. URL: <http://progress-human/sbornik1/4.pdf> (дата обращения 18.01.2021).
10. Ускова Т.В. Проблемы устойчивого развития и стратегического планирования в исследованиях ВолНЦ РАН // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 6. С. 9–23. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.1
11. Качество населения / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. М.: ИСЭПН РАН, 1993. 185 с.
12. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин [и др.]. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. 107 с.
13. Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Качество населения / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. М.: ИСЭПН РАН, 1993. 185 с.
14. Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области: препринт. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. 76 с.
15. Леонидова Г.В. Качество трудового потенциала (на примере Вологодской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / ИСЭПН РАН. М., 2004. 16 с.
16. Чекмарева Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Центр. экон.-мат. ин-т РАН (ЦЭМИ РАН). М., 2012.

17. Задумкин К.А., Кондаков И.А. Научно-технический потенциал региона: оценка состояния и перспективы развития: монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. 205 с.
18. Задумкин К.А., Кондаков И.А. Региональная инновационная система: теория и практика формирования. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2008. 72 с.
19. Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ин-т проблем регион. экономики РАН. СПб., 2014.
20. Попов А.В. Использование информационно-аналитической системы мониторинга трудового потенциала территорий в целях регулирования трудового поведения населения // Вестн. НГУЭУ. 2016. № 1. С. 189–199.
21. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 2. С. 91–104. DOI: <https://doi.org/10.24411/1561-7785-2019-00018>
22. Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития. 2016. № 3 (33). URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1894>
23. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. № 1 (93). С. 7–21. DOI: 10.15838/ptd/2018.2.93.1
24. Попов А.В., Соловьева Т.С. Резервы использования трудового потенциала для экономического роста России // Науч. тр. Вольного экон. общ-ва России. 2017. № 4. С. 378–392.
25. Попов А.В., Соловьева Т.С. Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 103–113. DOI: 10.31857/S013216250009618-2
26. Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки: препринт / Г.В. Леонидова [и др.]. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. 78 с.
27. Попов А.В. Разработка инструментов повышения уровня реализации трудового потенциала территорий: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: ИСЭПН РАН, 2018. 22 с.
28. Попов А.В. Концептуальные основы изучения процесса трансформации занятости // Теоретическая экономика. 2019. № 6. С. 18–26.
29. Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 4. С. 162–179. DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9
30. Современные подходы к исследованию мотивации творческой активности: межстрановой аспект: монография / С.А. Шавель [и др.]; под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2019. 187 с.
31. Чекмарева Е.А., Россошанский А.И. Комплексная оценка нереализованного трудового потенциала регионов России // Гос. управление. Электронный вестн. 2017. № 63. С. 280–296.
32. Россошанская Е.А. Комплексная агент-ориентированная модель воспроизводства трудового потенциала муниципального образования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 1. С. 124–137. DOI: 10.15838/esc.2019.1.61.7
33. Чекмарева Е.А. Имитация формирования качественных характеристик населения в агент-ориентированной модели воспроизводства трудового потенциала // Народонаселение. 2018. Т. 21. № 2. С. 69–83.
34. Белехова Г.В., Бабич Л.В., Чекмарева Е.А. Теоретико-методологические аспекты исследования категории «качество трудовой жизни» // Социальное пространство. 2017. № 3 (10).
35. Белехова Г.В. Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. № 6. С. 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-19
36. Белехова Г.В. Баланс между работой и личной жизнью: субъективная оценка и влияние на трудовой потенциал // Human progress. 2020. Т. 6. № 1. DOI: 10.34709/IM.161.3
37. Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Интегральная оценка качества трудовой жизни на региональном уровне // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2020. № 11 (445). Вып. 71. С. 50–59. DOI: 10.47475/1994-2796-2020-11106

38. Кабакова Е.А. Рабочие места как объект для инноваций в социальной сфере (на материалах Вологодской области) // Проблемы развития территории. 2020. № 5 (109). С. 100–116. DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7
39. Леонидова Г.В. Рабочие места как неотъемлемая часть здорового образа жизни населения // Проблемы развития территории. 2018. № 6 (98). С. 7–21. DOI: 10.15838/ptd.2018.6.98.1

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Leonidova G.V.

HUMAN DEVELOPMENT PROBLEMS IN THE STUDIES OF THE VOLOGDA RESEARCH CENTER OF RAS: SOCIAL LABOR CONTEXT

In 2020, the Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences celebrated the 30th anniversary of its foundation in the region. Before, there were no academic economic institutions. The Center was created in difficult years for the country, but, throughout the years, work was carried out within its walls in a wide range of scientific areas. Among them, research on the specifics of social and labor relations, labor market, and labor potential quality was of special importance. The article provides an overview of the scientific research areas, carried out at the Vologda Research Center of RAS, related to the problems of social and labor relations, employment issues, adaptation and behavior of the population on the labor market, and other sociological aspects of human development in the social and labor sphere. The overview also links the periods of the Russian labor market evolution and their characteristic features with the research conducted at the Center. The emphasis is placed on the scientific (new methods, methodological techniques and methods) and practical (dissertation defense, monograph preparation, modeling of labor processes for municipal districts of the region, etc.) effectiveness of labor potential study which has more than 20 years of history. The methodological tools, used by the Center's employees for assessing the labor potential quality, are unique. It makes it possible to evaluate the employee from different points of view, to identify the slightest changes in work activity, working life, and behavior, taking into account new challenges of the labor market (institutional, economic, social, etc.).

Labor potential, monitoring, precarious employment, modeling of labor potential reproduction, employment transformation, human development.

REFERENCES

1. *Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnyye izmeneniya: doklad* [Russian Labor Market: Trends, Institutions, Structural Changes: Report]. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2017. 148 p.
2. Akhapiin N.Yu. Russian labor market in 2014–2016: stability without development. *RSM=Russia and the Contemporary World*, 2017, no. 1 (94), pp. 62–71 (in Russian).
3. Popov A.V., Soloveva T.S. Sustainability of workers in terms of the COVID-19 pandemic: international research experience. *Upravleniye=Management*, 2020, vol. 8, no. 4, pp. 101–108. DOI: 10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108 (in Russian).
4. Popov A.V. Unsolved problems in the employment sphere of modern Russia. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labour Economics*, 2017, vol. 4, no. 3, pp. 163–172. DOI: 10.18334/et.4.3.38242 (in Russian).
5. Genkin B.M. The structure of human activity and the principles of organization of the social system parameters. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labour Economics*, 2015, no. 2 (2), pp. 111–130. DOI: 10.18334/et.2.2.542 (in Russian).
6. Soboleva I.V. A study of the social and labor sphere at the institute of economics of the Russian Academy of Sciences (the RAA): history and modernity. *Vestnik Instituta ekonomiki RAN=The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2020, no. 2, pp. 9–26. DOI: 10.24411/2073-6487-2020-10012 (in Russian).
7. Ed. by Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Roshchin S. *Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnyye izmeneniya: doklad* [Russian Labor Market: Trends, Institutions, Structural Changes: Report]. Moscow: Center for Strategic Research, 2017. 148 p.
8. Ed. Bobkov N.V. *Neustoychivost' zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyskiy konteksty budushchego sfery truda* [Employment Fragility: International and Russian Contexts of the Future of Labor Sphere]. Ed. by Al'khimenko O.N. et al. Moscow: RealPrint, 2017. 560 p.
9. Kul'kova I.A. Development prospects of economic sciences on human resources. *Human progress*, 2015, vol. 1, no. 1. Available at: <http://progress-human/sbornik1/4.pdf> (accessed: January 18, 2021; in Russian).
10. Uskova T.V. The problems of sustainable development and strategic planning in the studies of the Vologda research Center of RAS. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2020, vol. 13, no. 6, pp. 9–23. DOI: 10.15838/esc.2020.6.72.1 (in Russian).
11. Ed. by Rimashevskaya N.M., Kopnina V.G. *Kachestvo naseleniya* [Population Quality]. Moscow: ISERT RAN, 1993. 185 p.
12. Ilyin V.A. et al. *Trudovoy potentsial regiona: sostoyaniye i razvitiye* [Region's Labor Potential: State and Development]. Vologda: VKNTs TsEMI RAN, 2004. 107 p.
13. Rimashevskaya N.M. On the methodology for determining population's qualitative state. In: *Kachestvo naseleniya* [Population Quality]. Ed. by Rimashevskaya N.M., Kopnina V.G. Moscow: ISEPN RAN, 1993. 185 p.
14. Ilyin V.A., Smirnova N.A., Timofeeva Ya.B. *Kachestvo trudovogo potentsiala naseleniya Vologodskoy oblasti: preprint* [Quality of the Population's Labor Potential of the Vologda Oblast: Preprint]. Vologda: VKNTs TsEMI, 1998. 76 p.
15. Leonidova G.V. *Kachestvo trudovogo potentsiala (na primere Vologodskoy oblasti) avtoreferat, dissertatsiya* [Labor Potential Quality (Case of the Vologda Oblast): Autoabstract, Dissertation]. ISERT RAN, Moscow, 2004. 16 p.
16. Chekmarova E.A. *Ekonomiko-matematicheskoye modelirovaniye realizatsii trudovogo potentsiala regiona: avtoreferat, dissertatsiya* [Economic and Mathematical Implementation Modeling of the Region's Labor potential: Autoabstract, Dissertation]. Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences, Moscow, 2012.
17. Zadumkin K.A., Kondakov I.A. *Nauchno-tekhnicheskyy potentsial regiona: otsenka sostoyaniya i perspektivy razvitiya: monografiya* [Region's Scientific and Technical Potential: State Assessment and Development Prospects: Monograph]. Vologda: ISERT RAN, 2010. 205 p.
18. Zadumkin K.A., Kondakov I.A. *Regional'naya innovatsionnaya sistema: teoriya i praktika formirovaniya* [Regional Innovation System: Theory and Practice of Formation]. Vologda: VNKTS TsEMI RAN, 2008. 72 p.

19. Ustinova K.A. *Upravleniye chelovecheskim kapitalom kak faktorom innovatsionnogo razvitiya regiona: avtoreferat dissertatsiya* [Human Capital Management as a Factor in the Region's Innovative Development: Autoabstract, Dissertation]. Institute for Regional Economics of RAS, St. Petersburg, 2014.
20. Popov A.V. Use of information and analytical system of monitoring labour potential of territories for regulating labor behavior of population. *Vestnik NGUEU=Scientific Journal "Vestnik NSUEM"*, 2016, no. 1, pp. 189–199 (in Russian).
21. Bobkov V.N. Precarious employment in the Russian Federation: the State and Directions of Reduction. *Narodonaseleniye=Population*, 2019, vol. 22, no. 2, pp. 91–104. DOI: <https://doi.org/10.24411/1561-7785-2019-00018> (in Russian).
22. Panov A.M. Precarious employment: conceptualization of the term and assessment criteria. *Voprosy territorial'nogo razvitiya=Territorial Development Issue*, 2016, no. 3 (33). Available at: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1894> (in Russian).
23. Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A. Precarious employment as a barrier to effective implementation of employment potential. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2018, no. 1 (93), pp. 7–21. DOI: 10.15838/ptd/2018.2.93.1 (in Russian).
24. Popov A.V., Solov'eva T.S. Reserves of the use of labor potential for economic growth of Russia. *Nauchnyye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii=Scientific Works of the Free Economic Society of Russia*, 2017, no. 4, pp. 378–392 (in Russian).
25. Popov A.V., Solov'eva T.S. Employment procrastination: an analysis of academic discourse on the essence and ways of measuring. *Sotsiologicheskiye issledovaniya=Sociological Studies*, 2020, no. 9, pp. 103–113. DOI: 10.31857/S013216250009618-2 (in Russian).
26. Leonidova G.V. et al. *Trudovoy potentsial sel'skikh territoriy: metodologicheskiye aspekty otsenki: preprint* [Labor Potential of Rural Areas: Methodological Aspects of Assessment: Preprint]. Vologda: ISERT RAN, 2015. 78 p.
27. Popov A.V. *Razrabotka instrumentov povysheniya urovnya realizatsii trudovogo potentsiala territoriy: avtoreferat dissertatsiya* [Development of Tools for Increasing the Implementation Level of the territories' Labor Potential: Auto abstract, Dissertation]. Moscow: ISEPN RAN, 2018. 22 p.
28. Popov A.V. Conceptual framework of studying the process of employment transformation. *Teoreticheskaya ekonomika=Theoretical Economy*, 2019, no. 6, pp. 18–26 (in Russian).
29. Shabunova A.A., Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A. Socio-cultural reserves of economic growth: productivity of the work chosen according to one's calling. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 4, pp. 162–179. DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9 (in Russian).
30. Shavel' S.A. et al. *Sovremennyye podkhody k issledovaniyu motivatsii tvorcheskoy aktivnosti: mezhranovoy aspekt: monografiya* [Modern Approaches to the Study of Motivation for Creative Activity: Cross-Country Aspect: Monograph]. Ed. by Shabunova A.A. Vologda: VolRC RAS, 2019. 187 p.
31. Chekmareva E.A., Rossoshansky A.I. Complex assessment of unimplemented labor potential of the Russian regions *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik=Public Administration. E-Journal*, 2017, no. 63, pp. 280–296 (in Russian).
32. Rossoshanskaya E.A. Integrated agent-based model of labor potential reproduction of a municipal formation. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 1, pp. 124–137. DOI: 10.15838/esc.2019.1.61.7 (in Russian).
33. Chekmareva E.A. Simulation of the population's qualitative characteristics formation in the agent-based model of labor potential reproduction. *Narodonaseleniye=Population*, 2018, vol. 21, no. 2, pp. 69–83 (in Russian).
34. Belekhova G.V., Babich L.V., Rossoshanskaya E.A. Theoretical and methodological foundations of the study of the category "quality of working life". *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 2017, no. 3 (10), pp. 2 (in Russian).
35. Belekhova G.V. Subjective approach to assessment quality of working life of working-age population of the region. *Nauchnyye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika=Scientific Research and Development. Economics*, 2019, no. 6, pp. 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-19 (in Russian).

36. Belekhova G.V. Work-life balance: subjective evaluation and influence on labor potential. *Human progress*, 2020, vol. 6, no. 1. DOI: 10.34709/IM.161.3 (in Russian).
37. Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. Integral assessment of the quality of working life at the regional level. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta=Bulletin of Chelyabinsk State University*, 2020, no. 11 (445), iss. 71, pp. 50–59. DOI: 10.47475/1994-2796-2020-11106 (in Russian).
38. Kabakova E.A. Workplaces as the object for innovation in the social sphere (case study of the Vologda Oblast). *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2020, no. 5 (109), pp. 100–116. DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7 (in Russian).
39. Leonidova G.V. Job as an integral part of a healthy lifestyle. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2018, no. 6 (98), pp. 7–21. DOI: 10.15838/ptd.2018.6.98.1 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, Head of Laboratory, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru