

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Социология»

(наименование)

39.04.01 Социология

(код и наименование направления подготовки)

Социология регионального и городского развития

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Качество жизни населения в контексте развития социально-трудового потенциала региона» _____

Студент

Р.С. Раджаббекова

(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

Научный
руководитель

Канд. социол. наук, доцент Д.М. Шабунин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-методологические основы изучения социально-трудового потенциала населения.....	11
1.1. Социально-трудовой потенциал как фактор развития общества.....	11
1.2 Уровень и качества жизни населения, основные социальные индикаторы и их сущность.....	17
Глава 2 Качества жизни и социально-трудового потенциала населения: эмпирический опыт исследования в Самарской области и г.о. Тольятти...	26
2.1 Анализ статистических показателей уровня жизни и трудового потенциала населения Самарской области и г.о. Тольятти.....	26
2.2 Оценка представителями трудоспособного населения г.о. Тольятти условий жизни и трудовой самореализации.....	38
Заключение.....	79
Список используемой литературы и используемых источников	81
Приложение А Программа социологического исследования на тему: «Влияние показателей качества жизни на социально-трудовой потенциал работающего населения г.о. Тольятти»	88
Приложение Б Анкета.....	94

Введение

Актуальность темы исследования. Социально-экономическое положение России с конца XX и по сегодняшний день характеризуется как проблематичное. В.А. Кижеватова считает, что «среди возможных источников социально-экономического роста России особого внимания заслуживает ее институциональное устройство. Важнейшими факторами социально-экономического развития общества являются: цели, задачи и содержание социальной политики государства. От социальной политики во многом зависит качество человеческого и трудового потенциала общества» [18].

Успешность функционирование общества во многом определяется активной трудовой деятельностью его граждан. К. Маркс утверждал, что именно труд является двигателем прогресса. Синонимами слова «труд» являются трудовой потенциал, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал и другое [23].

Термин «трудовой потенциал» появился в научной литературе в 70-е годы XX века, а научное признание получил лишь через 10 лет [4; 65].

«Трудовой потенциал работника принято рассматривать как совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности; способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда» [18]. «Кроме того трудовой потенциал работника это совокупность природных, накопленных и сформированных свойств, запасов, ресурсов, возможностей человека, создающих силы для осуществления производительной трудовой деятельности для создания жизненных благ, удовлетворяющих потребности людей» [29].

В 21 веке социально-трудовой потенциал общества стал считаться составляющей частью национального богатства государства, без которого развитие страны в экономическом и социальном плане развиваться не может.

Социально-трудовой потенциал общества отличается разнообразием, неоднородностью, на его развитие влияют большое количество факторов. Поэтому это достаточно сложный объект для изучения. Человек является и потребителем экономических благ, и одновременно их производителем. В трудовой деятельности человек развивается, совершенствует свои способности, профессиональные качества. Человек заинтересован в данной деятельности, ведь благодаря трудовой деятельности он имеет возможность реализовывать свои основные потребности [65].

Для большей части населения страны трудовая деятельность является основным источником дохода и возможностью для личностной и профессиональной самореализации. Поэтому от функционирования рынка труда зависит качество жизни населения.

Поэтому можно сделать вывод, что положение людей в обществе, качество их жизни во многом зависят от социальной политики, которую проводит государство. Поэтому важно, чтобы социальная политика выстраивалась на достоверной информации, социологических исследованиях, учитывала насущные проблемы в современном российском обществе. Показателями развития социально-трудового потенциала являются показатели уровня и качества жизни населения.

Многочисленные социологические исследования подтверждают, что социально-экономическое развитие страны обусловлено во многом ее социально-трудовым потенциалом [13]. В этой связи особо актуальной становится задача улучшения качества социально-трудового потенциала страны. Социально-экономические преобразования должны проходить по всей стране на различных на различных уровнях управления: государственном, региональном и местном.

Степень научной разработанности проблемы.

Социально-трудовой потенциал является сложным объектом изучения. Он формируется под влиянием различных человеческих качеств, среди которых особо следует выделить трудоспособность, трудолюбие,

инициативность, предприимчивость, творческая активность и др. Изучением этого феномена занимаются такие ученые как А.С. Панкратов [31], С.И. Пирожков [11], Р.А. Фатхутдинов [60, С.314], Б.М. Генкин [7], В.Г. Костаков и другие.

В рамках социально-трудового потенциала многие ученые (О.И. Меньшикова [24], И.Е. Заславский, В.А. Кижеватова [18], А.Л. Темницкий [51], И.С. Маслова) исследуют влияние демографических, социальных и экономических факторов.

Существенным фактором социально-трудового потенциала является субъективный или человеческий. В своих исследованиях акцентировали данную проблематику великие социологи Ж.Т. Тощенко [54, С.74], В.В. Радаев [36], А.Л. Темницкий [51], А.И. Тяжков [58], К.К. Колин и др. Объектом исследования здесь является поведение человека в процессе трудовой деятельности, его хозяйственные роли [10].

Проблемы воспроизводства социально-трудового потенциала были изучены в работах классиков экономической науки А. Смита, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Кейнса, Ф. Тейлора, А. Маслоу.

Показатели качества жизни населения достаточно подробно были рассмотрены в научных трудах Д.П. Журавского, В.П. Васильева [5], К.С. Гусевской [12], Г.Ю. Злобиной [16, С.15], А.А. Мироедова [25, С.35] и других.

Проведенный теоретический анализ показал, что социально-трудовой потенциал и процесс его воспроизводства достаточно подробно исследованы и представлены в научной литературе. Но, несмотря на это, остаются недостаточно изученными вопросы, касающиеся специфики и особенностей его развития на региональном и местном уровне управления. Это и обусловило выбор темы магистерской диссертации.

Целью магистерской диссертации является социологический анализ качества жизни населения, его показателей и их влияние на развития социально-трудового потенциала региона.

Объектом исследования является социально-трудовой потенциал как фактор развития общества.

Предмет исследования – показатели качества жизни населения как факторы реализации социально-трудового потенциала г.о. Тольятти Самарской области.

Задачи исследования:

- определить социально-трудовой потенциал как фактор развития общества;
- изучить уровень и качество жизни населения, основные, их индикаторы и сущность;
- проанализировать социологические данные уровня жизни и трудового потенциала населения г.о. Тольятти Самарской области;
- собрать информацию и проанализировать условия жизни и трудовой самореализации трудоспособного населения г.о. Тольятти.

Новизна исследования. Научная новизна магистерской работы заключается в разработке концептуальной модели взаимосвязи показателей качества жизни населения и развития социально-трудового потенциала региона и разработке методических рекомендаций по развитию социально-трудового потенциала региона в условиях перехода к экономике знаний.

Методология и методы проведения исследования. В магистерской диссертации использовались следующие подходы:

- Системный подход. Представлен в работе исследованиями М.М. Крощенко, М.А. Шестакова, Н.П. Федоренко, которые придерживались мнения о значимости методологических основ в изучении социально-трудовой потенциал.
- Неоинституциональный подход. (Р. Коузу, Д. Норту, А.Л. Темницкий, Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев). Представители этого подхода важными считали внутриорганизационные отношения и самого индивида, который сам принимает решения.

- Модель экономического человека. (А.Л. Темницкий, В.В. Радаев) данный подход исходит из положения о том, что каждый работник должен приложить максимум усилий для собственного обеспечения и выживания.
- Концепция сценарного развития регионов. (А. Антипин, Л.Г. Ахтаирев, В.В. Маркин, Т.Н. Иванова) данная концепция включает вопросы региональной социологии, в контексте анализа проблем социальной идентификации, моделирования российских регионов и прогрессивного развития регионов.
- Концепция качества жизни. (Ю.П. Аверин, Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова, В.А. Сушко Р.М., М.А. Нугаев) в данной теории признается важная роль изучения качества жизни в исследовании состояния общества [26].

Методы исследования. Анкетирование, контент-анализ, вторичный анализ результатов социологических исследований, анализ материалов статистики по уровню и качеству жизни населения и развитию социально-трудового потенциала в г.о. Тольятти и в Самарской области.

Теоретическая и научно-практическая значимость исследования. Автором разработана методология взаимосвязи показателей качества жизни населения и развития социально-трудового потенциала региона. В ходе проведенного исследования, сформулированы основные закономерности и принципы формирования социально-трудового потенциала региона, программ инновационного сценарного развития качества жизни населения региона. Автором изучена специфика социально-трудового потенциала региона, как фактора ресурсного обеспечения экономики знаний региона, разработаны конкретные научно-практические рекомендации по его развитию и сценарному планированию.

Научная обоснованность и достоверность.

Автором изучено большое количество теоретического и эмпирического материала по теме исследования [41; 42; 53; 56]. Среди них особо следует

отметить работы О.И. Меньшиковой, И.Е. Заславского, В.А. Кижеватовой, А.Л. Темницкого, И.С. Масловой, которые посвящены изучению различных сторон социально-трудового потенциала [57], таких как экономических, демографических и других.

Показатели качества жизни населения достаточно подробно были рассмотрены по научным трудам Д.П. Журавского, В.П. Васильева, К.С. Гусевской, Г.Ю. Злобиной, А.А. Мироедова и др.

Кроме того, автор провел собственное эмпирическое исследование качества жизни и социально-трудового потенциала населения г.о. Тольятти, результаты которого подтверждают авторские выводы и рекомендации.

Положения, выносимые на защиту:

- По мнению автора, социально-трудовой потенциал региона является важнейшей составляющей общества. От его состояния в свою очередь зависит уровень развития территории региона и наличие перспектив. Автором отмечена зависимость уровня развития социально-трудового потенциала региона от показателей качества жизни населения. Качество жизни населения региона определяет его социально-трудовой потенциал, показателями которого являются способности, знания, и навыки работников предприятий региона.
- Для большей части населения страны трудовая деятельность является основным источником дохода и возможностью для личностной и профессиональной самореализации. Поэтому от функционирования рынка труда зависит качество жизни населения. Положение людей в обществе, качество их жизни во многом зависят от социальной политики, которую проводит государство. Поэтому важно, чтобы социальная политика выстраивалась на достоверной информации, социологических исследованиях, учитывала насущные проблемы в современном российском обществе. Показателями развития социально-трудового потенциала являются показатели уровня и качества жизни населения.

- Стабильность в экономической и социальной сфере обусловлена трудовым потенциалом населения. Реформирование в экономической отрасли ведут к изменениям организации и распределения трудового потенциала для улучшения уровня жизнедеятельности населения. Социальные изменения являются следствием экономических реорганизаций. Региональная политика должна быть настроена на достижение высоких показателей качества жизни своих граждан.

Апробация результатов исследования.

- Иванова Т.Н., Раджабекова Р.С. Интернет-занятость молодежи как глобализированный тренд (результаты глубинного интервью) //
- Иванова Т.Н., Раджабекова Р.С. Эмоциональный интеллект как фактор социального самочувствия студенческой молодежи // Традиционные и новые социальные конфликты в XXI веке: XIV Международная научная конференция «Сорокинские чтения - 2020». Сборник материалов / - Москва : МАКС Пресс, 2020. – 1516 с.
- Раджабекова Р.С. Социально-трудовой потенциал населения города: эмпирический анализ // Молодежь. Наука. Общество: Всероссийская студенческая научно-практическая конференция (Тольятти, 5 декабря 2019): Сборник студенческих работ. – Тольятти: Издательство ТГУ, 2020. - 1 оптический диск

С целью изучения условий жизни и трудовой самореализации трудоспособного населения г.о. Тольятти было проведено исследование рынка труда г.о. Тольятти Самарской области. Объектом исследования является рынок труда г.о. Тольятти Самарской области и тенденции его развития. Автором были поставлены следующие цели:

- изучить перемещение кадров в условиях высвобождения рабочей силы;
- изучить потребности в кадрах на предприятиях г.о. Тольятти;
- выявить тенденции развития рынка труда г.о. Тольятти

В исследовании используются социологические методы (анкетный опрос безработных и сменивших место работы граждан, интервью с экспертами – руководителями и специалистами кадровых служб крупных и средних предприятий и предприятий малого бизнеса г.о. Тольятти Самарской области), анализ статистических показателей состояния рынка труда и данных кадровых служб предприятий, мониторинг сайтов и газет по трудоустройству.

В практической работе нашего исследования указаны данные анкетирования, программа которого представлена в Приложении А. было опрошено 300 работающих и неработающих респондентов г.о. Тольятти в возрасте от 20 до 65 лет. Выбранная возрастная категория с наличием опыта трудовой деятельности предполагает получить более полную картину о поставленных задачах. Респонденты были разделены на три группы: от 20 до 30 лет; от 31 до 50 лет и от 51 до 65 лет. Каждая группа охватила 100 респондентов.

Эмпирическая база исследования. Исследование проведено среди работающих и неработающих респондентов г.о. Тольятти (n=300) в возрасте от 20 до 65 лет. Это выпускники Тольяттинского государственного университета. Данные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, которые характеризуются наиболее высокими способностями к осуществлению трудовой деятельности. Выборка анкетного опроса квотная пропорциональная. Распределение респондентов было по половозрастному критерию.

Структура и объем магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения, списка используемой литературы и источников, приложения. В первой главе рассмотрены теоретико-методологические основы социально-трудового потенциала населения. Во второй главе представлено эмпирическое исследование качества жизни и социально-трудового потенциала населения г.о. Тольятти.

Глава 1 Теоретико-методологические основы изучения социально-трудового потенциала населения

1.1 Социально-трудовой потенциал как фактор развития общества

Многие ученые, социологи, психологи, экономисты, демографы и другие занимаются исследованием труда, профессий и других компонентов трудовой занятости. В нашей работе одним из важных компонентов является социально-трудовой потенциал.

Современные исследователи по-разному растолковывают понятие «трудовой потенциал». Опираясь на различные трактовки, мы решили объединить в наиболее значимое понимание для нашего исследования: деятельность производства зависит от результативного применения личного фактора и всех качеств человека, которые проявляются в процессе трудовой деятельности.

На наш взгляд социально-трудовой потенциал позволяет объективно проанализировать социальную сущность человека через работоспособность и показатели трудовой деятельности.

Значимый вклад в разработку социально-трудового потенциала общества внесли А.Л. Сафонов, А.А. Ткаченко, «Б.М. Генкин, В.А. Дятлов, И.Ю. Еремина, Р.П. Колосова, А.Я. Кибанов, М.М. Критский, В.Г. Мартынов, Н.И. Никитина, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Э.Р. Саруханов, И.Ф. Симонова, Н.И. Шаталова и другие.» [35].

Вопросами управления человеческим капиталом и трудовым потенциалом, развивая теоретическую базу трудового потенциала, Б.М. Генкин, Ю.В. Долженкова, В.П. Дудяшова, П.В. Журавлев, С.Г. Радько, А.И. Тяжов и другие [14; 22]. Среди зарубежных теоретиков развития данной проблематики известны М. Вебер, Ф. Файоль, Х. Эмерсон, Ф. Тейлор и другие.

Для изучения социально-трудового потенциала необходимо рассмотреть понятие «потенциал». С экономической точки зрения потенциал – «совокупность всех средств, запасов, источников, которые могут быть использованы в случае необходимости с какой-либо целью» [35] и, которые имеются в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения решения задач отдельно взятого человека либо общества и государства. Другими словами, потенциал – это «совокупность средств, условий, необходимых для ведения, поддержания, сохранения чего-нибудь» [59]. В понятие вкладываются различные возможности человека (субъективные и специальные приобретенные), входящие в структуру личности, для достижения результата в любой сфере деятельности. Таким образом, потенциал предполагает готовность человека к исполнению любого вида деятельности.

Павлова Е.В. в своей статье «Методологический анализ понятия «Социальный потенциал» пишет, что понятие «социальный потенциал» стал использоваться относительно недавно. Споры и определения данного термина в научной среде остаются незавершенными. Автор статьи указывает на общее определение социального потенциала, куда входят материальные и духовные ценности общества, которые определяют возможность развития или дезинтеграции социума. Согласно вышеописанному социальный потенциал характеризует существующие способности, не реализованных в деятельности» [30].

А.И. Турчинов в социальном потенциале выделяет такие важные компоненты, согласно которым можно проанализировать готовность общества к различного рода переменам: уровень образованности и культуры, степень доверия граждан к властвующей структуре и управленцам, качество социальных условий [30].

Е.В. Каргаполова считает, что социальный потенциал связан с его микроуровнем, т.е. внутренняя потребность выражается через самореализацию субъекта [33].

Согласно системному подходу в социальный потенциал входят следующие составляющие: потенциал человека, в который входит трудовой потенциал, и совокупность взаимодействующих динамических полей (культуры, религии, права, экономики, науки, информации и др.), формирующих социальное пространство [30].

Рассмотрим понятие «трудовой потенциал». В.А. Пурьсыкина в своей диссертации указывает, что в данное понятие «входит «совокупность трудовых средств, запасов и источников, которые могут быть использованы в случае необходимости с какой-либо целью» [30].

Как отмечает О.И. Меньшикова, «качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие» [30]. Значимой характеристикой считается интеллектуальный компонент, который охватывает весь опыт знаний, приобретенный и приобретаемый в различных сферах деятельности. Основой знаний является образование [64]. Квалификация работника подтверждается знанием, накопленным опытом.

Современные ученые считают неотъемлемой частью социального компонента в термине «трудовой потенциал».

О.И. Меньшикова указывает на ряд элементов социально-трудового потенциала:

- Здоровье.
- Образование.
- Профессионализм.
- Творческий потенциал.
- Экономическая деятельность.
- Нравственность и социальная функциональность.
- Ресурсы рабочего времени.
- Адаптивность к социальным рискам.

Базовыми элементами считаются образование и здоровье. Здоровье аккумулирует в себе физический и психологический потенциалы субъекта, которые всецело влияют на возможность полной реализации своего потенциала. Остальные элементы преобразуются от первых двух.

В изучении социально-трудового потенциала необходимо опираться на методологическую часть и анализировать полученные данные эмпирического исследования.

Для понимания социально-трудового потенциала населения важна методологическая обоснованность, включающая теории, концепции, парадигмы. На основе этого можно проанализировать воспроизводство рабочей силы. Согласно К. Марксу рабочая сила – это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [23].

В нашей работе при изучении социально-трудового потенциала мы опирались на системный подход.

Системный подход – подход, нацеленный на изучение объектов как системы с использованием системного анализа. Методологическая специфика системного подхода определяется тем, что он направляет исследование на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих её механизмов. На выявление многообразных типов связей сложного объекта и сведение его в единую теоретическую картину.

С точки зрения системного подхода, индивид изучается с позиций его социально-трудового потенциала.

Потенциал (от лат. *potentia* – сила) – «источники, способности, ресурсы, резервы, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели» [33].

На сегодняшний день до сих пор нет единого подхода к анализу трудового потенциала. Причинами этого являются:

- Термин «трудовой потенциал» учеными рассматривается по-разному, акцентируя внимание на слове «потенциал».
- В большом количестве определений трудового потенциала каждый имеет свои характерные особенности трудовых ресурсов.
- Структура трудового потенциала имеет разрозненное понимание среди ученых, и их смысл также не имеет единого суждения.

Содержание трудового потенциала зависит от психологических [15], производственных и социально-демографических факторов. Само определение трудового потенциала можно рассмотреть через факторный и ресурсный подходы. Сторонники факторного подхода учитывают личностные характеристики работника, мотивы трудовой деятельности, социально-экономические условия и деловые отношения на производстве. Ресурсный подход охватывает изучение образования, профессиональной подготовки [64], переподготовки и квалификации.

Таким образом, итогом вышесказанного является то, что система, способная производить работу или другими словами потенциальная энергия переходит в энергию движения, называется трудовым потенциалом. В трудовой потенциал входят трудовые ресурсы, источники и средства труда.

К. Маркс отмечал, что «труд есть прежде всего процесс, свершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой... Для того чтобы присвоить вещество природы в форме, пригодной для его собственной жизни, он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки и ноги, голову и пальцы. Воздействуя посредством этого движения на внешнюю природу и изменяя её, он в то же время изменяет свою собственную природу. Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти» [23].

Составляющими элементами труда, как некоей структуры, являются: рабочая сила, предметы и средств труда.

Наиболее важным элементом трудовой деятельности является человек, имеющие способности к труду. Трудовой потенциал может изменяться и модифицироваться в процессе развития и инноваций различных сфер деятельности человека. Следствием чего является преобразование способностей индивида к трудовой деятельности.

«Следующим подходом к изучению социально-трудового потенциала, является модель экономического человека, представленная А.Л. Темницким» [51]. Согласно неоклассической экономической теории явное «преобладание материальных интересов в труде и отстранение от духовных свидетельствовало бы скорее об усилении модели экономического человека».

Высшая цель человека в своей функциональной деятельности – достижение наилучшего удовлетворения от желаемого или потребительского товара. Для индивидуума важны в первую очередь материальные потребности. Согласно закону Г.Г. Госсена существует пресыщение каждым последующим достижимым товаром, значит удовлетворение от полученного с каждым разом уменьшается.

Рассмотрение данного вопроса поможет пирамида А. Маслоу, которая представлена в виде диаграммы с последовательными иерархически выстроенными потребностями человека.

Таким образом, можно сделать вывод, что существует тесная взаимосвязь между человеческими потребностями, получением от них наслаждения и состоянием, осуществлением их социально-трудового потенциала.

Хочется отметить в работе неоинституциональный подход в современных исследованиях [1; 19]. Неоинституционализм включает в себя социологическое и социально-психологической слияние теорий. Приверженцы данного подхода считают, что концептуально рассматривать нематериальные факторы в процессах социального общества, которое состоит из рациональных интеракций. В неоинституциональном подходе главная роль отводится человеку, который решает все задачи и вопросы.

Взаимоотношения между людьми предполагают индивидуальный эгоистичный обмен в пользу каждого, но без эффективного использования общего ресурса.

Данный подход рассматривает функциональную деятельность субъекта в рамках принятия решения, условия, обстоятельства и предпосылки. Социально-трудовой потенциал сквозь призму данного подхода предполагает необходимость мотивации, кроме эгоизма [1].

Таким образом, в данном параграфе нами изучены основные подходы к исследованию социально-трудового потенциала, проанализировать его актуальное состояние и выявить насущные проблемы.

1.2 Уровень и качества жизни населения, основные социальные индикаторы и их сущность

Качество жизни населения важный показатель социальной картины государства. Уровень и качество жизни населения зависит от того, насколько эффективно работает экономическая политика страны. Многие ученые и политики уже на протяжении нескольких веков исследуют степень и качество жизни граждан [27], начиная с древних философов. Начало изучению качества жизни населения в прикладном аспекте было положено Чикагской школой, в частности Р. Парком и Э. Берджессом. В России известны такие социологи как Н.М. Римашевская, А.Б. Докторович, А.И. Щербаков, Г.С. Саркисян и Н.П. Кузнецова, Д.П. Журавский и многие другие. Современные исследователи находятся в постоянном поиске концепции и методик улучшения качества жизни населения.

И.В. Чупров пишет «Существует большое количество определений «качество жизни» и «уровень жизни». С экономической точки зрения, «качество жизни» рассматривается как «совокупность характеристик существования и жизнедеятельности современного человека, включающую в себя как материальные, так и основные внешние условия его жизни,

отраженные в массовом сознании населения» [63], такое определение дает заведующий лабораторией ИМЭИ Минэкономразвития России Н.А. Денисов» [63].

Ученый считает, «что цивилизованное общество должно стремиться не к количеству оказываемых услуг, а к повышению их качества» [63]. Нам хочется остановиться на определении, которое дано в статье Л.А. Беляевой: «качество жизни» охватывает несколько критериев условий функциональной деятельности индивидов, которые характеризуются объективными показателями и индивидуальными оценками удовлетворения потребностей социального, материального и культурного характера. В совокупности надо учитывать восприятие человека своего социального положения, культурные особенности, ценности, образцы и стандарты, принятые в социуме [2].

Всемирная организация здравоохранения указывает на критерии качества жизни: социальное, физическое, эмоциональное и психологическое состояние здоровья субъекта.

Общественный и политический деятель Ю. Крупнов считает «Качество жизни (англ. – quality of life, сокр. – QOL; нем. – Lebensqualität, сокр. LQ) – категория, с помощью которой характеризуют существенные обстоятельства жизни населения, определяющие степень достоинства и свободы личности каждого человека» [20].

Анализируя определения, предлагаемые учеными, приходим к выводу, что единое мнение в трактовке «качество жизни» пока не сложилось [28]. Многие ученые подтверждают свои знания исследованиями, указывая на значимость влияния психологического, социального, физического состояния, ценностный аспект, культурная среда социума и степени самостоятельности и независимости человека [67]. Качество жизни зависит от степени удовлетворения индивида личной жизнью относительно представленной им идеальной жизни. К ранее перечисленным критериям качества жизни исследователи причисляют и внешние факторы.

Внешними факторами считаются обстоятельства, условия, ситуации. Удовлетворенность субъекта качеством жизни варьируются в том случае, если обстоятельства и ситуации изменяются. Перечислим некоторые внешние факторы и условия жизни человека, которые влияют на качество жизни: финансовое состояние, жилищные условия, трудовая и профессиональная занятость, условия труда, личная и семейная жизнь, стрессы, кризисы, состояние здоровья, образование и его возможности, социальная помощь, экологическая и социальная среда и другое [68].

Так как человек большую часть своей жизни проводит в трудовой занятости необходимо также знать, что влияет на качество трудовой жизни. Составляющими качества трудовой жизни считаются: стратегии, процессы, условия работы, удовлетворенность работой, производительность, размер функционала, устойчивость к нагрузке, стрессоустойчивость, условия безопасности, здоровье, результативность труда и самой организации, социальная среда, мотивация, определяющие степень удовлетворенности трудовой занятостью человека. Данные факторы относятся к психологическим и физическим результатами трудовой деятельности. Качество трудовой жизни, степень удовлетворенности ею сказывается на важности качества жизни. Все жизненные компоненты зависят друг от друга, а степень удовлетворенности качеством жизни напрямую зависит от того, как выстроится все эти факторы. В современных условиях происходят изменения трудовой занятости [66]. Следствием чего появляются дополнения в совокупность влияющих факторов на качество трудовой жизни: компенсация, безопасность работы, гигиенические условия, знания и возможности для реализации своих навыков, взаимосвязь между работой и жизнью, планирование и анализ работы.

Существует классификация факторов, которая объединяет факторы в следующие группы:

- Перечень выполненной материальной и нематериальной работы.

- Психологический или эмоциональный фон (мотивация, стрессовое состояние, уважительное отношение, оценка, безопасность на рабочем месте, удовлетворенность работой).
- Образование с последующим обучением, переподготовка и повышение квалификации, что предполагает карьерный рост, получение новых знаний и навыков.
- Взаимоотношения на работе (взаимоотношения между коллегами, деловые отношения, деловая коммуникация, командирование, разделение должностных обязанностей и трудовых функций).
- Самореализация (продвижение по карьерной лестнице, участие в решении рабочих вопросов и другое).
- Физическое самочувствие (стрессоустойчивость, переутомление, многофункциональность).
- Условия безопасности на рабочем месте и общая обстановка на работе.

Объективные и субъективные критерии способствуют измерению качества жизни. Объективные критерии – это те факторы, которые окружают человека, соприкасаются с ним в жизнедеятельности и не только. Их можно посчитать, собрать в единую эмпирическую базу, проанализировать. Субъективные критерии – это скрытые характеристики: мнение, взгляды, состояние эмоциональное, психологическое и физическое человека. Все это находится в сознании индивида. В эмпирическую базу субъективные критерии попадают чрез ответы респондента. При изучении качества жизни человека исследователь должен учитывать и объективные и субъективные критерии.

В связи с изменениями на рынке труда, внедрением инновационных технологий, модернизацией производственных отношений отмечается повышенный интерес не только к качеству жизни, но и соответственно к качеству трудовой жизни. Примерами инновационных модернизаций можно назвать: мировой рынок насыщен конкуренцией; рост потребительского

спроса на продукты, товары и услуги высокого качества; стремительное развитие высокотехнологичных производств и товаров, информационных и коммуникационных технологий, способствующие другим видам производства, производительности и обслуживания. Все эти нововведения и реформации приводят к видоизменениям трудовой деятельности рабочего персонала (трудовая деятельность должна быть гибче, квалифицированнее, многофункциональнее). Эти условия сказываются на мотивации работника, производительности, качестве товара и т.д. Поэтому рабочая сила тесно связана с условиями, в которых она работает, реализуется. Повышение производительности и качественного труда зависит от качества трудовой жизни субъекта. Это два неразрывно связанных между собой условия жизнедеятельности человека. Качество трудовой жизни влияет на самореализацию человека. Существует концепция качества трудовой жизни, которая была разработана еще в конце 90-х годов прошлого века О.А. Платновым. Основные положения концепции:

- мотивом труда является удовлетворенность от результата трудовой деятельности, что выражается в самореализации и самовыражении индивида. Заработная плата и продвижение по карьерной лестнице не являются мотиватором качества трудовой деятельности;
- самореализации и самовыражению рабочего реализуются в демократических отношениях трудовой занятости.

В.А. Цыганков выделяет три положения отличительной концепции качества трудовой жизни:

- создание новых рабочих мест, следствием чего является искоренение безработицы;
- мотивация к трудовой деятельности должна являться заработной платой (что зачастую не соответствует современной оплате труда);
- безопасность и здоровьесохранение в условиях трудовой занятости.

Хочется отметить, что далеко не все предприятия готовы предоставить новые трудовые места. Химические предприятия и пищевая

промышленность, торговые и транспортные компании, строительные службы г.о. Тольятти предполагают наличие вакантных мест для трудоустройства. Данные указаны в таблице 1.

Таблица 1 – Потенциал работодателей по созданию новых рабочих мест (данные по результатам исследования предприятий города)

Отрасль	Специальность	Силами работодателей	При поддержке государства
Химическое производство (крупное)	логистика	да	требуется господдержка
	химия	да	
	итр	да	
	рабочие специальности	да	
Производство пищевых продуктов (крупное)	кладовщик	да	требуется господдержка
	грузчик готовой продукции	да	
	торговый агент	да	
Предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию (малое)	область продаж автомобилей	-	требуется господдержка*
	область транспортного обслуживания	-	
Оптовая и розничная торговля (малое)	администратор	-	требуется господдержка
Строительство (малое)	сварщики	да	требуется господдержка
	монтажники	да	
	машинисты	да	
Транспорт (малое)	водители	да	требуется господдержка

Примечание – В настоящее время специалистов обучают собственными силами.

Современные исследователи (ученые, бизнесмены, руководители) считают, что результативность работы организации полностью зависит от мотивации работников и, следовательно, высокой продуктивностью производственной системы. Тем не менее, существуют проблемы, которые отображены в многочисленных исследованиях. Исследователи подтверждают, что руководители организаций мало внимания уделяют сотрудникам организаций, а эффективность внедрения высокопроизводительной рабочей системы находится на низком уровне.

Необходимо решить несколько вопросов: каким образом удовлетворенность трудовой деятельностью зависит от высокой производительности рабочей системы; каким образом имеют влияние на самоотдачу работника внедренные косвенные консультации и партнерские отношения, которые пытаются развивать менеджеры.

Основным ответом управленческой деятельности является развитие партнерских отношений в связи с реформаторскими движениями и инновациями на мировой рынке. Интерес к высокой производительности рабочей системы велик еще и потому, что существует взаимосвязь между высокой производительностью рабочей системы и бережливым производством в рамках реформирования трудовой деятельности.

Однако далеко неидеальной кажется многим модель бережливого производства в рамках трудовых отношений. Критика модели неслучайна, подтверждение тому ухудшение трудового распорядка работника, многофункциональность, многозадачность и интенсивность приводят к стрессу и напряжению работы, отсутствию безопасного места работы. Модель высокопроизводительных рабочих мест из-за реформирования трудовой деятельности претерпевает трудности ухудшения качества трудовой жизни и сложности бережливого производства.

О необходимости поддержки со стороны органов власти в создании новых рабочих мест заявили предприятия автомобильной, пищевой и химической промышленности, транспорта, медицины, торговли, строительства, техобслуживания и прочих услуг.

Таблица 2 – Необходимые меры поддержки со стороны органов власти (по отраслям)

Орган власти	Необходимые меры поддержки	Отрасль (согласно кодам ОКВЭД)
муниципальный	субсидировать, привлекать предприятия в программы развития города	производство транспортных средств и оборудования (крупное)

Продолжение таблицы 2

Орган власти	Необходимые меры поддержки	Отрасль (согласно кодам ОКВЭД)
	выделять земельные участки для расширения услуг	предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию (малое)
	содействие в заключении договоров с центрами занятости на оказание временных, общественных работ	производство транспортных средств и оборудования (малое)
	оказывать финансовую помощь	химическое производство (тольяттикаучук)
		здравоохранение и предоставление социальных услуг (крупное)
	оказывать финансовую помощь, предоставлять объемы работ	предоставление персональных услуг (среднее)
	снижать ставки налогов, снижать арендную плату	оптовая и розничная торговля (малое)
	представлять объемы работ	строительство (малое)
региональный		
	субсидировать, привлекать предприятия в программы развития города	производство транспортных средств и оборудования (крупное)
	оказывать финансовую помощь	здравоохранение и предоставление социальных услуг (крупное)
	содействовать в создании распределительного центра ооо «тольяттихлеб» в г. ульяновске	производство пищевых продуктов (крупное)
	оказывать финансовую помощь для обучения, повышения квалификации рабочих, специалистов, руководителей	предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию (малое)
	оказывать финансовую помощь, предоставлять объемы работ	предоставление персональных услуг (среднее)
	представлять объемы работ	строительство (малое)
федеральный		
	субсидировать, оказывать помощь в совместной разработке программ, снижать ставки налогов, вводить монополии на энергоресурсы, вводить льготное кредитование	производство транспортных средств и оборудования (крупное)
	оказывать финансовую помощь	здравоохранение и предоставление социальных услуг (крупное)
	содействовать в доступности участия и предоставлять информацию о новых государственных проектах. расширять грантовые поддержки предприятиям.	предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию (малое)

Продолжение таблицы 2

Орган власти	Необходимые меры поддержки	Отрасль (согласно кодам ОКВЭД)
	оказывать финансовую помощь, предоставлять объемы работ	предоставление персональных услуг (среднее)
	представлять объемы работ	строительство (малое)

Поддержка всех органов власти необходима, в первую очередь, предприятиям автомобильной и химической промышленности, медицинской сферы и ряду малых предприятий. Меры поддержки со стороны региональной власти необходимы предприятиям пищевой промышленности. Наиболее востребованными мерами являются: субсидирование, финансирование, предоставление объемов работ.

Проблема уровня и качества жизни является одной из наиболее актуальных на сегодняшний день.

Самарская область заняла 16-е место в рейтинге российских городов по качеству жизни по итогам 2020 года. Составили его аналитики РИА Новости.

Рейтинг составляли на основе ключевых показателей: уровень доходов населения, занятость населения и рынок труда, жилищные условия, безопасность проживания, демографическая ситуация, экологические и климатические условия, здоровье жителей региона и уровень образования, обеспеченность объектами социальной инфраструктуры, уровень экономического развития, уровень развития малого бизнеса, освоенность территории и развитие транспортной инфраструктуры.

Глава 2 Качества жизни и социально-трудового потенциала населения: эмпирический опыт исследования Самарской области и в г.о. Тольятти

2.1 Анализ статистических показателей уровня жизни и трудового потенциала населения Самарской области и г.о. Тольятти

Проблема качества жизни населения является актуальной и популярной в научной среде. Сущность понятия качества жизни, его характеристики и вопросы удовлетворенности качеством жизни получили распространение с середины XX века. За это время опубликовано большое число трудов, посвященных этой теме, но, несмотря на это многие аспекты этой проблемы остаются не изученными и требуют дальнейшего научного осмысления и практического решения. Особо остро стоит вопрос о том, каким образом связаны качество жизни и социально-трудовой потенциал населения, как они влияют друг на друга.

Налицо влияния качества жизни, а именно, таких социальных институтов как образования, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта, социальной защиты и социального обеспечения и др. на формирование социально-трудового потенциала общества. И, наоборот, социально-трудовой потенциал: образование, поведение, социальная активность и другие качества каждого человека оказывают влияние на качество жизни современного человека.

Материальное состояние и социально-экономические факторы развития социума также являются характеристиками уровня жизни населения. Понимание о материальном состоянии индивида складывается из его финансовых доходов и расходов. Для анализа экономических закономерностей, процессов и явлений в количественном эквиваленте необходимы статистический учет и отчетный документ. Благодаря статистическим методам изучаются систематические или периодические

явления и процессы массового характера, следствием чего формируются прогнозы поведения экономических коэффициентов. Таким образом, нами была поставлена задача о выяснении качества жизни населения через анализ статистических данных. С научной точки зрения анализ статистических данных – это циклический сбор, обработка и анализ полученной информации, переведенную в количественную переменную. Анализ статистических данных позволит нам выявить уровень качества жизни, условия жизни, социальное самочувствие, мнения и отношения к той или иной ситуации населения конкретной территории.

Основные показатели уровня жизни населения – это показатели о финансовых доходах и расходах, данные которых можно найти в статистике государственной и вневедомственной служб. Примером Федеральной службы государственной статистики является Росстат.

В практической части нашего исследования с помощью анализа статистических показателей мы решили выяснить, как менялось качество жизни населения Самарской области в период последних четырех лет (2016-2020 гг.).

Для выявления единого общего показателя качества жизни населения мы собрали несколько статистических данных, которые характеризуют многообразие качества жизни жителей региона.

Прожиточный минимум (ПМ) – одна из составляющих структуры качества жизни населения. Всероссийский центр уровня жизни населения (ВЦУЖ) рассчитал ПМ согласно Методическим рекомендациям по определению потребительской корзины (ПК) для основных социально-демографических групп населения по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 17.02.99 № 192.

Согласно статистическим данным ВЦУЖ Самарский регион в категории уровень ПМ в среднем на душу населения за II квартал 2020 года стоял на 63-м месте среди всех регионов Российской Федерации. Другие

регионы, относящиеся к Приволжскому федеральному округу (ПФО), занимают различные порядковые места и уровень прожиточного минимума у них ниже, чем в Самарском регионе. К примеру, Татарстан занимает 8-е место, Пермский край – 60-е место.

Во II квартале 2019 года Самарская область по уровню ПЖ в среднем на душу населения также находилась на том же месте.

При расчете прожиточного минимума использовался Закон Самарской области «О потребительской корзине в Самарской области» от 31.10.2018 № 85-ГД. Согласно Постановлению Правительства Самарской области от 06.11.2020 № 856 была установлена величина прожиточного минимума в Самарской области за III квартал 2020 года:

- для трудоспособного населения – 12330 руб.;
- для пенсионеров – 8862 руб.;
- для детей – 11240 руб.;
- в расчете на душу населения – 11163 руб.

При сравнении прожиточного минимума в расчете на душу населения IV и III кварталов 2020 года мы видим, что показатель упал на 201 рубль. Показатели прожиточного минимума в расчете на душу IV и III кварталов 2019 года также фиксируют спад на 511 рублей. В остальных случаях в сравнении кварталов 2019 года и 2020 года наблюдается повышение величины в расчете на душу населения [34].

Относительно всех регионов Приволжского федерального округа в Самарском регионе зафиксирован самая высокая величина прожиточного минимума, что говорит о более высоких ценах на потребительские продукты, товары и услуги.

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 09.02.2021 № 56 установлена на 2021 год величина прожиточного минимума в Самарской области:

- на душу населения – 10979 рублей;
- для трудоспособного населения – 12126 рубля;

- для пенсионеров – 9320 рубля;
- для детей – 11000 рублей [43].

Кроме прожиточного минимума в структуру качества жизни населения входят доходы населения.

«Доходы населения – это сумма денежных средств и материальных благ, полученных или произведенных домашними хозяйствами за определенный промежуток времени. Уровень потребления населения напрямую зависит от уровня доходов» [3]. Хочется отметить, что не только уровень потребления, но и сам уровень жизни населения зависит от уровня доходов [21].

Анализируя среднедушевой денежный доход в Самарской области за 2020 год, отметим, что в IV квартале он был с показателем 34053 рублей в сравнении с уровнем прожиточного минимума 10962 рублей, что в 3 раза больше [61].

Сравнивая среднедушевой денежный доход населения Российской Федерации за 2020 год в количестве 35361 рублей и прожиточный минимум, который по предварительным расчетам Минтруда России [44] составил 11301 рублей, находим, что среднедушевой доход в 3 раза больше, чем прожиточный минимум. Это говорит о большой разнице между доходом и прожиточным уровнем населения страны.

Во II квартале 2020 года доходами ниже прожиточного минимума (11 468 рублей) располагали 19,9 млн россиян, или 13,5% населения страны, что больше на 1,3 млн человек, или на 0,8 процентного пункта, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, следует из материалов Росстата.

Уровень прожиточного минимума в Самарском регионе постепенно снижается, начиная с III и IV кварталов 2020 года: в 2020 году он составлял 11163 рубля, а в 2021 году – на 184 рубля меньше. Эксперты утверждают, что из-за смены методики расчета (медианный) меняется сумма прожиточного минимума.

Как сообщает Самарстат денежный доход населения Самарской области в сравнении между 2019 и 2020 годами уменьшился на 1,9%. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, начиная с 2018 года, увеличивается в среднем на 4 тысячи человек с 405 200 человек (2018 год), 409 400 человек (2019 год) [52]. Общее численность малоимущих граждан России в 2019 и в 2020 годах осталась на прежнем уровне – 13,5 миллионов человек. Однако по данным Росстата количество россиян с доходами ниже прожиточного минимума в 2020 году снизилось на 0,3% по отношению к 2019 году [62]. Хотя статистические данные указывают на снижение количества населения с доходами ниже прожиточного минимума, тем не менее, пятая часть Самарцев находится на низком уровне благополучного существования.

Следующая составляющая характеристика качества жизни жителей – средняя заработная плата. Согласно рейтингу регионов по заработным платам в различных отраслях за 2020 год Самарская область занимает 42 место с размером в 57000 рублей [40]. Высокий уровень средней заработной платы (368000 рублей) в местах добычи нефти и газа – Сахалинской области. Москва и Санкт-Петербург стоят на 2 и 4 местах со средней зарплатой 171000 рубле и 145000 рублей соответственно. По сравнению со средней заработной платой за период январь-декабрь 2019 года в сумме 29968 рублей средняя заработная плата за этот же период 2020 года выросла до 39731,9 рублей.

Федеральная служба государственной статистики [45] выявила среднедушевые денежные доходы населения Российской Федерации за 2020 год – 35361 рубль, за 2019 год – 35247 рублей, за 2018 год – 33178 рубле. Согласно рейтингу среднего дохода на душу населения по Российской Федерации Самарская область занимает 35 место с суммой в 29396 рублей [50]. В III квартале 2020 года финансовый доход уменьшился на 4,8% в сравнении с таким же периодом 2019 года. Среднедушевой денежный доход

в г.о. Тольятти в 2021 году в I квартале составил 27754 рубля, во II квартале – 28179 рублей, в III квартале – 27973 рубля и в IV квартале – 34053 рубля [47].

По данным Росстата в январе-сентябре прошлого года реальные доходы россиян уменьшились на 4,3%.

Согласно данным Росстата в 2020 году доля малообеспеченных россиян в размере от денежного дохода уменьшился, а доля обеспеченных наоборот выросла.

В итоге получается, что половина россиян (50,8%) получали доход не более 27000 рублей, как показана в таблице 3.

Таблица 3 – Доход россиян за 2019 и 2020 годы

	Доход менее 7000 руб.	Доход 7000-10000 руб.	Доход 10000-14000 руб.	Доход 14000-19000 руб.	Доход 19000-27000 руб.	Доход 27000-45000 руб.	Доход 45000-60000 руб.	Доход 60000-75000 руб.
2019 год Кол-во россиян в %	4,1	6,1	10,1	13,1	17,9	24,6	10,1	5,5
2020 год Кол-во россиян в %	3,9	5,9	10	13	18	24,9	10,2	5,6

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по Самарской области в 2018 году составляла 33754 рублей, в 2019 году – 36431 рублей. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в среднем за год составила: в 2018 году – 43724 рубля, в 2019 году – 47867 рублей, в 2020 – 51083 рубля [45].

Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций в целом по Самарской области в январе-ноябре 2020 года составила 37845 рублей, по сравнению с соответствующим периодом 2019

года выросла на 5%; за весь год – 39731,9 рубля. Среднемесячная заработная плата работников Самарской области в феврале 2021 года составила 37418 рублей, что на 1813 рублей больше, чем в феврале прошлого года.

В Тольятти за первые три месяца 2021 года зафиксирована средняя заработная плата в размере 32145 рублей. К примеру, в 2020 году на Волжском автомобильном заводе средний доход работника составлял 41876 рублей, а в 2019 году – 38972 рубля. Наблюдается медленная, но положительная динамика [9].

Следующей составляющей качества жизни населения, наиболее важная среди всех, является покупательская способность (ПС) населения, которая определяет динамикой денежных доходов населения и цен на потребительские товары.

На период декабря 2020 года индекс потребительских цен по Самарскому региону составлял 105,6%, в сравнении с периодом предыдущего года – 103,0%. Согласно данным Росстата индекс потребительских цен По Российской Федерации к декабрю 2019 года составлял 103,04%, а к декабрю 2020 года – 104,91% [45].

Хочется привести сравнительные итоги социально-экономического развития Самарской области за 2019 и 2020 годы. В конце 2019 года характерным был отмечен рост экономического подъема для достижения поставленных задач. В 2020 году из-за ряда причин (COVID-19, неблагоприятная внешнеэкономическая обстановка) темп экономического развития региона снизился.

В 2020 году с января по июнь наблюдался рост потребительского спроса в 8-и регионах Российской Федерации, а в 75-и зафиксирован спад. Потребительский спрос в Самарской области, которое занимает 41 ранговое место, за данный период относительно того же периода 2019 года снизился до 5,1% [39]. Самое большое количество россиян (58,80%) тратят деньги на покупку товаров; 15,4% - на оплату услуг; 9,9% - на обязательные платежи;

8,8% - на сбережения; 3,9% - на покупку недвижимости; 2% - на покупку валют; 0,8% - на зарубежные платежи; 0,4% - на покупку скота и птиц.

В сравнении с другими странами Россия занимает 51 место по покупательской способности. По подсчетам Центра развития ВШЭ во II квартале 2020 года снизился уровень покупательской способности по причине пандемии, которая отразилась на денежных доходах россиян.

Соотношение потребительских расходов и потребительской корзины – еще одна сравнительная особенность качества жизни населения.

В 2020 году эксперты РИА Рейтинг предоставили рейтинг по доходам населения регионов Российской Федерации. 65 регионов находятся ниже среднего установленного уровня (1,65) соотношения медианных доходов и цены фиксированного комплекта товаров и услуг, и лишь 20 регионов находятся в положительном полюсе. В пятерку первых с наибольшим доходом в соотношении стоимости фиксированного комплекта товаров и услуг входят: Ямало-Ненецкий автономный округ (3,11%), Ненецкий автономный округ (2,92%), Москва (2,40%), Чукотский автономный округ (2,27%), Магаданская область (2,26%). Самарская область входит во вторую группу рейтинга, занимает 31 место с уровнем 1,56%, где в 2019 году доля населения, находящегося за чертой бедности, составляла 12,9%, а за чертой крайней бедности – 1,9%. На самом последнем месте рейтинга стоит Республика Тыва с показателем 0,97%, где среди населения 12,3% находятся за чертой бедности и 6,6% – за крайней чертой бедности. Про бедность в России говорят – это состояние, когда люди пытаются выжить.

Рейтинг, составленный Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации, представил города России с высоким уровнем жизни. Согласно 100-балльной оценке, установленной исследователями, первые пять мест лучших городов заняли Москва, Санкт-Петербург, Грозный, Калуга, Казань. Тольятти набрал 75 баллов и находится на 21 месте среди 75 изученных городов. Самара набрала 64 балла и стоит на 54 месте. Критерии, которые помогли выявить рейтинг городов по качеству жизни:

деструктивное поведение горожан, показатель социальной конфликтности, культурные ценности, миграция, доход горожан, развитость инфраструктуры [38].

Основываясь на полученные результаты, можно сказать, что для улучшения тех или иных показателей качества жизни россиян необходимы меры. Все эти показатели взаимосвязаны между собой и при изменениях повлияют друг на друга. Доходы повлияют на расходы, расходы повлияют на качество жизни населения.

В сложившейся ситуации пандемии уровень экономического развития Самарской области в 2020 году снизился, что наложило отпечаток в сфере трудовой занятости населения. В IV квартале прошлого года уровень занятости по самарскому региону составил 60,9%. 43800 человек безработных было зарегистрировано в Центрах занятости, а открытых вакансий составляло 29600 единиц. По официальным данным Центра занятости населения городского округа Самара [48] на 01.12.2020 года количество безработных составило 25400 человек, а по состоянию на 01.03.2021 года было 10138 человек. По состоянию на 01.03.2020 год в городском банке данных Центра занятости населения городского округа Самара было зарегистрировано 9704 вакансий, на 01.03.2021 год вакансий составил 15500 единиц. Несмотря на количество вакансий на рынке труда, далеко не каждый безработный может устроиться на предоставляемую работу, а работодатели зачастую нуждаются в высококвалифицированных специалистах. Результатом чего является сокращение рабочих профессий на производственных предприятиях.

По состоянию на 01.01.2021 года в г.о. Тольятти зарегистрировано 13446 безработных. Вакансий, представленных организациями и предприятиями, зафиксировано 8260 единиц, из них 63,7% – рабочих профессий.

Несмотря на различные мероприятия со стороны государства и областной администрации наблюдается дисбаланс между предложением

(вакансии) и спросом (рабочие). В Тольятти на 1 свободную вакансию приходится 1,6 человек. Безработица имеет несколько видов: функциональная, сезонная, циклическая. Функциональная безработица в Тольятти в 2021 году не наблюдается как продолжительная. Циклическая безработица является откликом на экономическое развитие города, региона.

Стабильное состояние в сфере занятости граждан зависит от экономического развития предприятий и организаций г.о. Тольятти. В таблице 4 указаны данные о потребности рабочей силы предприятий различных сфер деятельности г.о. Тольятти.

Таблица 4 – Основные заказчики рабочей силы в Тольятти (данные приведены в %)

Предприятия	Первое полугодие 2019 года	Первое полугодие 2020 года
Промышленности	10,5	19,5
Торговли и общественного питания	13,3	15,8
Здравоохранения	28,1	15,3
Строительства	11,6	13,2
Жилищно-коммунального хозяйства/транспорта и связи	8,6	9,0

Для того чтобы сохранить рынок труда на высоком уровне необходимы кардинальные меры, но они должны быть учтены с историческим развитием региона, страны, с расположением территории, с экономикой, с международной обстановкой. В советском прошлом кадровая политика имела хороший успех, так как востребованы были любые профессии. Работники в свою очередь имели государственную поддержку в получении квартиры, стабильности и хорошей заработной плате. В век технологий и инновационных прогрессов изменились требования, ресурсы и формы трудовых отношений. Трудовые навыки отживают, следствием чего является безработица. Актуальными стали профессиональные навыки и компетенции, а не сам человек.

Показательно в рамках экономического развития г.о. Тольятти создание в 2014 году Особой экономической зоны промышленно-производственного типа (ОЭЗ). Данный проект с целью инвестиционного вложения имеет важность не только для Самарского региона, но федеральное значение. На территории Особой экономической зоне ведется работа десяти заводов с освоением 1474 рабочих мест. Успешно ведется производство пищевых продуктов; текстильное и швейное производство; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви; обработка древесины и производство изделий из дерева; целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность; химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий; производство прочих неметаллических минеральных продуктов; металлургическое производство и производство готовых металлических изделий; производство машин и оборудования; производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования; производство транспортных средств и оборудования; прочие обрабатывающие производства; строительство, производство медицинских изделий и многое другое.

Особая экономическая зона успешно функционирует с привлечением не только российских, но и иностранных инвесторов и занимает 3 место в рейтинге наиболее привлекательных для резидентов площадок нашей страны.

Особая экономическая зона является конкурентоспособной территорией в г.о. Тольятти, так как в Тольятти проживает большая часть населения трудоспособного возраста. К примеру, по Самарской области насчитывается 56% таких граждан. В 2020 году Самарский регион занимал 3 место по уровню занятости среди субъектов Приволжского Федерального Округа.

Хочется отметить значимость образовательного потенциала среди населения Самарской области. В систему научно-образовательных центров Самарского региона входят: национальный исследовательский университет,

два опорных университета, опорный вуз научно-образовательного медицинского кластера, профильные учреждения высшего образования. Всего образовательную деятельность ведут 24 заведения высшего образования, среди которых 11 государственных вузов [49]. По данным статистики на 2020 год в регионе обучалось 58000 студентов. Согласно проекту «Тольятти – фундамент перемен», который работает в тандеме Особая экономическая зона и ТГУ, создана база соискателей для работы в Особой экономической зоне.

Государственная и областная политика направлена на улучшение качества жизни трудового населения [8]. К примеру, как показано в таблице 5, на крупных и средних предприятиях округа создано с 2010 года почти 7000 рабочих мест.

Около 3000 человек работают по срочным трудовым договорам – это бывшие работники АВТОВАЗА, прошедшие армейскую службу, студенты наших ВУЗов, где есть профильные техникумы, училища, институты [46].

Таблица 5 – Количество принятых работников с 2010 года по отраслям деятельности (по результатам паспортизации исследуемых предприятий города)

Отрасль деятельности	Кол-во принятых человек
Предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию	30
Химическое производство	726
Транспорт	0
Производство пищевых продуктов	239
Сфера услуг	25
Строительство	18
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	429
Оптовая и розничная торговля	0
Производство транспортных средств и оборудования	3899

В итоге существующие экономические, социальные и субъективные (психологические и физиологические) проблемы отражаются на трудовой

занятости населения и качестве их жизни. При рассмотрении нами показателей качества жизни трудоспособного возраста населения необходимо учитывать все факторы, которые влияют на них и связаны с показателями. К примеру, если создано много рабочих мест, это не значит, что все безработные заняли их. Или если прожиточный минимум стал выше в сравнении с прошлым годом, это не значит, что он приемлем для всего населения региона и не осталось граждан с низким уровнем жизни. Для решения проблем качества жизни нужно учитывать такие показатели как уровень инфляции, рост цен на продукты, товары и коммунальные услуги, жилищные условия и семейное положение и многое другое. Хочется отметить, что положение не меняется при повышении прожиточного минимума, которое зависит от повышения цен. Показатель средней заработной платы вводит в заблуждение, так как суммируется зарплата и руководителей, и работников низшего уровня. Средний показатель говорит о норме заработной платы в организации или регионе, а разница зарплаты между руководителем и подчиненным порой в 20 раз превышает. Таким образом, анализируя данные, можно говорить о недостоверности или неточности объективной ситуации качества жизни населения Самарского региона [32]. Также исходной проблемой при анализе сегодняшней ситуации уровня жизни граждан является разносторонность фактов в разных источниках информации.

Таким образом, при рациональном распределении социально-трудового потенциала важное значение имеют различные факторы социально-экономической среды, воздействующие на субъективные характеристики каждого индивида. Эффективное использование трудовых ресурсов имеет значение организация хороших условий труда и быта, использование работников по уровню квалификации, повышение ценности культуры. Качество жизни населения обусловлено реализацией социально-трудового потенциала. Только совместными усилиями, соблюдая условия реализации

трудовой жизнедеятельности населения, можно добиться хорошего уровня жизни и качественного производства.

2.2 Оценка представителями трудоспособного населения г.о. Тольятти условий жизни и трудовой самореализации

В апреле 2020. по целевой аналитической выборке проведен опрос 300 выпускников ТГУ. Демографические и социально-профессиональные характеристики опрошенных приводятся в таблице. Информационная база исследования (таблицы многомерных распределений) прилагается. Для анализа динамики ситуации приводятся сравнительные данные, полученные в ходе первого этапа исследования, проведенного год назад.

Таблица 6 – Демографические и социально-профессиональные характеристики опрошенных (в %)

Пол		Возраст	
мужчин	46,1	до 30 лет	37,1
женщин	53,9	31-40 лет	29,2
		41-50 лет	25,7
Род занятий			
работники ВАЗа и его дочерних предприятий	20,2	старше 50 лет	8,6
работники предприятий Северного пром.узла	31,1	Доход	
работники бюджетных организаций	23,5	высокий	14,5
наемные работники в сфере малого или среднего бизнеса	20,2	средний	78,1
собственный бизнес, предпринимательская деятельность	5,0	низкий	7,4
Должность		Сроки окончания учебы в ТГУ	
первые руководители, владельцы предприятий	3,3	1-2 года назад	28,8
руководители подразделений	16,2	3-5 лет	28,8
специалисты	74,8	6-10 лет	21,0
рабочие	5,7	свыше 10 лет назад	22,1
Факультет		Отрасль	
автомобильный	8,1	автомобилестроение	19
технологический	13	машиностроение	12
машиностроительный	7,4	строительство	13
факультет изобразительных искусств	2,1	химическая	8,3

		промышленность	
факультет профессионального обучения	0,5	другое пром. производство	3,1
социально-педагогический	8,1	транспорт, связь	5,2
факультет физической культуры	1,9	жилищно-коммунальное хозяйство	2,9
электротехнический	24	органы управления	0,5
химико-биологический	3,3	образование, наука	16
факультет математики и информатики	5,9	здравоохранение	2,1
архитектурно-строительный	13	культура, искусство	1,9
исторический	1,0	торговля, бытовое обслуживание, общепит	8,1
факультет иностранных языков	0,5	финансы, страхование, кредит	0,2
факультет психологии	2,6	правоохранительные органы	2,1
филологический факультет	6,7	коммерческая деятельность	6,4
факультет экономики, управления и права	1,7		

В опросе приняли участие выпускники ТГУ, работающие на следующих предприятиях города: "АвтоВАЗбанк", "Автозаводстрой", ОАО ПСА "Бронто", "ВАЗИнтерСервис", "Гидромонтаж", "Дом связи", "Жилстрой", "Кухни от Линды", "Нефтехиммонтаж", "Стройдетальконструкция", "Химэнергострой", АвтоВАЗагрегат, АвтоВАЗтранс, агентство "Деловая пресса", Азотреммаш, библиотека Комплексного общежития №2, ВОХР ОАО "АВТОВАЗ", гимназия №38, Тольяттинский городской центр занятости, д/о "Богатырь" №82, ДБ "Орбита", Департамент образования Мэрии, ЖЭКи №1, 2, 16, ЗАО ПИТ "КомпАсс", Интернат № 5 для детей с нарушениями слуха, корпорация "ТольяттиАзот", ОАО ТПИИ, косметологический салон "Индустрия красоты", КПП-16, Машиностроительный лицей №51, Медгородок, 910 корпус, МОУ ЦСКОП Мэрии (Центр сопровождения и коррекции образовательного процесса), НОУ Поволжский образовательный центр, ОАО "АВТОВАЗ", ОАО "Волгоцеммаш", ОАО "Синтезкаучук", "Тольяттикаучук", ОАО "Трансформатор" (ТЭЗ, Тольяттинский электротехнический завод), ОАО "Фосфор", ООО "Артис", ООО "Еврофон", ООО "Компьютер-сервис", ООО "Медиа-Семь", ООО "ПК БОС", ООО "Проектно-строительная компания", ООО "Спецодежда", ООО "Техтрансстрой", ООО ПКФ

"Техрезерв", Промвентиляция, Рекламное агентство "Геккон", РОВД Ставропольского района, сотовая компания "Би Лайн", Стройснабиндустрия, ТИПК (Тольяттинский институт повышения квалификации), Тольяттинский городской центр профориентации молодежи и психологической поддержки населения, Тольяттинский индустриально-педагогический колледж, Тольяттинский институт повышения квалификации, Тольяттинский политехнический колледж, Тольяттистройзаказчик, торговая сеть "Магнит", Транспортное предприятие "ПУРПЕ", ТЭВИС, Управление малой механизации, ф."Дипломат", фирма "Атмосфера" (системы кондиционирования и вентиляции), фирма "Прагма", фирма "СофтЭкс", ЧОП "Гуард+", ЧП "Ветров", школа №45, ЭКСКЦК, страховое агентство "ЕврАзия", ЗАО "Прим", ОАО "ТЗТО", Дом быта "Россия", агентство недвижимости "Русская жемчужина", строительная компания "Отчий дом", ЗАО "КуйбышевАзот", ОАО "Тольяттинский проектно-изыскательский институт", ЗАО ЦТО "Ростэк-Тольятти", агентство "Семь ветров", ОАО "Лада-хлеб", "Стройстудия", рекламное агентство "Медиа-Семь", ЗАО ПИТ "КомпАсс", детский сад №97, гимназия №9, "Евросеть", Пенсионный фонд, МОУ лицей №57, ООО "Флик", ТЦ "Эльдорадо", рекламное агентство РИАТ ("Афиша Тольятти"), "БиоКлимат", ТК "Николаевский", Тольяттинская ГИБДД, ОПОП-19, ОАСО "Астро-Волга", ЧП "Таран", такси "Спутник", такси "Союз", ООО "Горпродторг", ТД "Дон", фирма "Альба", трактир "Русич", рекламное агентство "Абсолют", ЗАО "Нефтехиммонтаж", ТМУ №4, детский сад "Медвежонок", ЗАО "Электромонтаж", ООО "АДС Крепез-Центр", ООО "Прагмат", школа №28, детский сад "Матрешка", ОДОУ ОАО "АВТОВАЗ", журнал "Тольятти-менеджер", городской центр занятости молодежи "Шанс", детский сад "Лесной голосок", Жилстройснаб, Детский дом культуры АЗР, Лицей искусств, типография "Современник", журнал "БиЗон", строительная компания "Лада-проект", ЗАО газета "Коммерсант-Тольятти", ООО "Школа", УСК "Олимп", школа-сад "Росток", ООО "Артэк", рекламное агентство "The Best", детский сад "Подсолнышек", ООО "Артем и

К", "Электроснабсервис", санаторий "Прилесье", клуб "Десятое небо", транспортное предприятие ПУРПЕ, ФОЦ "СЛОН", ООО "Тольяттиспецавтоматика", ООО "ТТС-Т", мебельный салон "Даллас", ООО "Монолитстрой", ООО "Голден групп", ООО "Фарм-Пласт", МОУ школа №84, МОУ школа №50, ООО "Кэнон-центр", ПКО ЗАО "КуйбышеАзот", "Ставропольлифтремонт", МЖРЭП-14, Управляющая компания №3, газета "Тольяттинское обозрение", фирма "Алдис-Лада", АТП-3, ООО "Пимапен", администрация Центрального района, ЗАО "Торгтранс", такси "Каскад", ЗАО "Тольяттинский домостроительный комбинат", ТЦ "Пассаж", УЖКХ, МЖРЭП-4, Управление архитектуры, компания "Лала-Дом", ООО "Стройиндустрия", "Технострой", сотовая компания "СМАРТС GSM", фитнес-клуб Камея", Гипрохим, Военпроект, Гражданпроект, ООО "Актив", Тольяттинский электротехнический техникум, АвтоВАЗАгрегат, Тольяттинская академия управления, Тольяттинский социально-экономический колледж.

Распределение выпускников по отраслям. По результатам исследования, как указано в таблице 7 и на рисунке 1, можно утверждать, что благоприятным стало соотношение ответов выпускников о том, как начинался их трудовой путь. С 40% до 49% увеличилась доля респондентов, которые после выпуска начали работать по специальности и продолжают делать это в настоящее время.

29% выпускников начинают работать по полученной в ТГУ специальности, но затем по различным причинам меняют специальность. С 28% до 21% сократилась доля выпускников, которые сразу после выпуска начинают работать не по полученной в ТГУ специальности. Улучшились и косвенные оценки качества трудоустройства после окончания обучения - с 19% до 25% увеличилась доля выпускников, заявивших, что большинство их бывших однокурсников работает по полученной в ТГУ специальности. Соответственно с 46% до 41% сократилась доля выпускников, большинство однокурсников которых сменило специальность.

Максимальная доля трудоустроенных по специальности выпускников отмечается на предприятиях Северного промышленного узла (по отраслям это машиностроение, химическая промышленность и строительство) и в бюджетных организациях (прежде всего, в сфере образования). Среди выпускников Архитектурно-строительного факультета 84% опрошенных работают по полученной в ТГУ специальности. Доля работающих по специальности выше среди выпускников – мужчин (по сравнению с женщинами), выпускников технических специальностей (по сравнению с «гуманитариями»).

Минимальна доля выпускников, работающих по специальности, среди занятых в ЖКХ, торговле, бытовом обслуживании, общественном питании и коммерческой деятельности. 3% выпускников ТГУ сегодня являются первыми руководителями или владельцами предприятий. 16% выпускников занимают должности руководителей среднего звена – начальники цехов, отделов и пр. Три четверти выпускников ТГУ являются специалистами и служащими. 6% опрошенных по различным причинам стали рабочими.

Распределение выпускников по отраслям городского хозяйства выглядит следующим образом, указанным в таблице 7. 19% выпускников работают в автомобилестроении (на ВАЗе и его дочерних предприятиях), 16% – в сфере образования и науки, 13% – в строительстве, 12% - машиностроении, по 8% - в химической промышленности, сфере торговли, бытового обслуживания, общественном питании, 6% заняты коммерческой деятельностью, 5% заняты на транспорте и в связи, по 3% – в сфере ЖКХ и на других промышленных производствах, по 2% работают в здравоохранении, правоохранительных органах и в сфере культуры, 1% – в органах управления, 0,5% – в сфере финансов и страховом бизнесе.

Таблица 7 – Распределение выпускников по выбору места работы после окончания обучения в ТГУ (в %, N=300)

	Всего	Профиль	Пол	Отрасль
--	-------	---------	-----	---------

	2019	2020	техни- ческ.	гума- нитар	муж- чины	жен- щины	авто- моб.	маши- ностр	стро- ител.	хим.п ром.	транс ЖКХ	обра- зован	торг.ко- мерчес.
В настоящее время работают													
по специальности ТГУ	50,4	55,8	54,5	59,3	60,9	51,1	49,4	70,0	75,9	65,5	47,0	68,2	26,2
не по специальности	49,6	43,7	44,9	40,7	38,5	48,5	50,6	30,0	22,2	30,7	53,0	31,8	73,8
Большинство знакомых выпускников ТГУ работают													
по специальности ТГУ	18,5	24,1	24,3	24,0	28,6	20,5	15,6	26,0	26,4	32,2	15,2	35,9	15,8
не по специальности ТГУ	46,3	40,7	39,3	45,2	34,4	45,7	49,4	42,0	28,3	27,7	55,3	23,4	61,0
поровну тех и других	35,1	34,6	36,1	29,8	36,5	33,3	35,1	30,0	45,3	40,2	29,5	39,1	23,2
Варианты начала трудового пути													
после окончания вуза начали рабо-тать по специ.и продолжают сейчас	40,2	48,8	47,5	51,9	52,2	45,5	46,7	54,2	69,2	59,3	27,3	60,9	28,4
после окончания вуза работали по специальности, но потом ее сменили	26,8	29,3	30,9	25,0	27,2	31,4	20,0	29,2	15,4	22,5	45,5	25,0	42,3
сразу начали работать по другой специальности	27,5	21,4	20,9	23,1	20,7	22,3	33,3	16,7	13,5	18,2	27,3	12,5	29,3

Продолжение таблицы 7

Причины отказа от работы по полученной в ТГУ специальности													
не устраивала оплата труда	50,0	49,0	46,1	57,7	57,0	43,9	41,5	35,3	40,0	52,8	66,8	50,0	58,6
отсутствие спроса на специальность	19,6	19,9	21,3	19,2	15,2	24,6	26,8	35,3	26,7	19,4	5,3	15,0	16,9
разочарование в специ- альности	13,3	17,4	14,9	25,0	15,2	19,3	24,4	0,0	20,0	11,1	13,2	5,0	19,5
семейные обстоятельства	14,8	17,2	25,5	9,6	16,5	24,6	19,5	29,4	26,7	16,7	22,6	40,0	7,4
недостаточный уровень по-лученной проф.подготовки	1,9	7,3	5,0	7,7	7,6	4,4	4,9	5,9	13,3	19,4	2,6	0,0	2,4
другие причины	14,2	0,7	1,4	0,0	1,3	0,9	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0

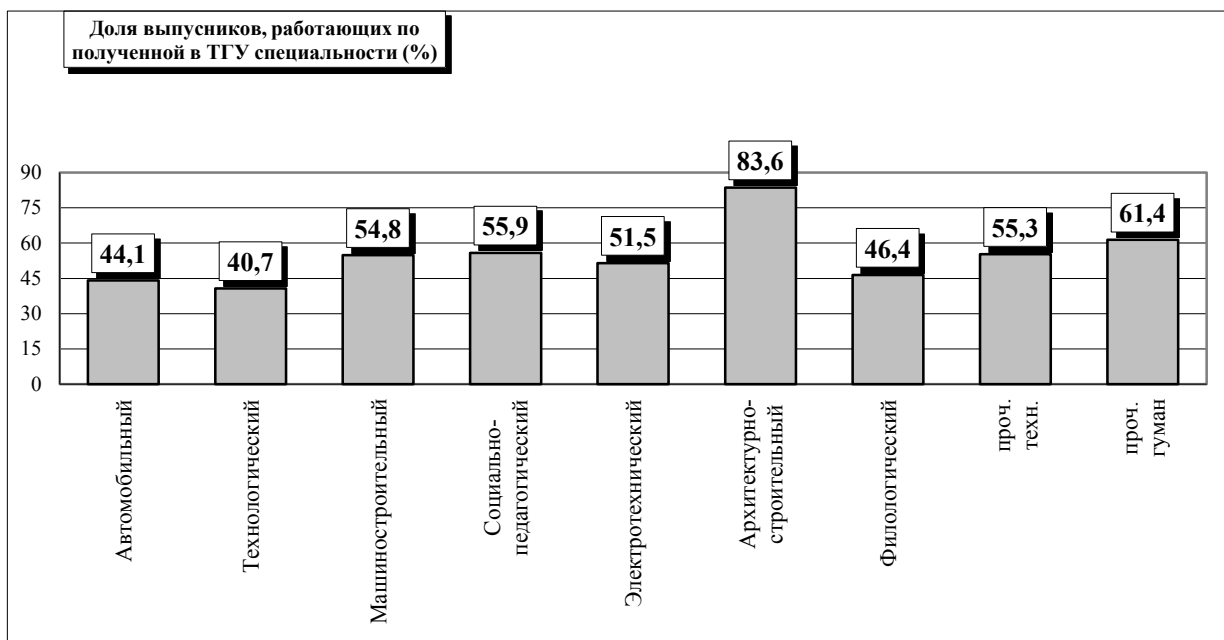


Рисунок 1 – Доля выпускников, работающих по полученной в ТГУ специальности

Согласно полученным данным были выявлены причины несостоявшегося трудоустройства по полученной профессии в вузе: 51% – маленькая заработная плата. Среди направлений подготовки эту проблему чаще описывали студенты Гуманитарно-педагогического института, особенно филологи и педагоги.

В 20% случаев это связано с техногенными и экономическими факторами - сокращение спроса на специальность за период обучения (среди выпускников Машиностроительного, Электротехнического и Социально-педагогического факультетов доля таких ответов возрастает до 25–29%).

За последние 1-2 года с 13% до 17% выросла доля выпускников, разочаровавшихся в полученной в ТГУ специальности вскоре после начала работы по ней. Доля респондентов этого типа в полтора раза выше среди выпускников – «гуманитариев» (25% против 15% среди выпускников, получивших технические специальности), а среди выпускников Филологического факультета этот показатель возрастает до 38%.

Обращает на себя внимание также увеличение с 2% до 7% доли выпускников, связывающих свой отказ от работы по специальности, с низким качеством полученной профессиональной подготовки. 17% ответов

приходится на семейные обстоятельства (обычно это создание семьи и рождение ребенка, на что указала каждая пятая выпускница). В свободной форме 1% опрошенных указал другие причины, с которыми связан отказ от работы по полученной в ТГУ специальности, в том числе: ошибка при выборе профессии при поступлении в ТГУ, дискриминация по демографическим характеристикам (отказ от приема на работу женщин, возрастной ценз и пр.), вредное влияние на здоровье, высокая степень профессионального риска.

Оценка выпускниками возможностей трудоустройства по полученной специальности представлена в таблице 8. Наблюдается тенденция снижения количества студентов с 19% до 17%, которые начали работать в процессе обучения в вузе. Однако увеличилось количество тех студентов с 13% до 25%, которые устраиваются на профессиональном поприще сразу после окончания университета.

Таблица 8 – Проблемы, с которыми сталкиваются выпускники ТГУ при поиске работы по специальности (в %)

	Всего		Работают		Профиль		Пол		Род занятий				собст. бизнес
	2019	2020	по специальности	не по спец.	техническ.	гуманитар	мужчины	женщины	вазовцы	проч. пром.	бюдж. орг-и	найм в бизнесе	
Считают, что вопрос о трудоустройстве можно решить													

Продолжение таблицы 8

Считают, что вопрос о трудоустройстве можно решить													
до выпуска на 4-5 курсе	18,6	16,7	21,4	10,9	13,8	25,0	18,0	14,8	14,1	12,5	15,3	23,5	31,3
без проблем после выпуска	13,3	24,6	28,8	19,7	23,3	27,8	32,8	17,9	22,4	26,6	23,5	24,5	25,0
могут быть проблемы, но они разрешимы	60,1	55,1	48,5	63,4	58,0	47,2	46,6	62,8	60,0	57,0	58,8	48,0	37,5
найти работу по специальности нереально	8,0	3,6	1,3	6,0	4,9	0,0	2,6	4,5	3,5	3,9	2,4	4,1	6,3
Срок, в течение которого выпускникам удастся найти работу по специальности													
определился с работой уже на	35,3	30,7	34,5	15,9	23,2	52,0	29,7	30,6	25,4	23,3	38,6	37,5	62,5

последнем курсе ТГУ													
устроился на работу по специальности сразу после окончания обучения в ТГУ	37,1	42,2	39,5	52,4	49,3	21,3	47,1	38,1	50,8	47,6	33,3	32,1	25,0
на поиски ушло 1-3 месяца	12,7	18,8	18,8	19,0	19,9	16,0	16,7	21,1	22,0	19,4	19,3	17,9	0,0
на поиски ушло 3-6 месяцев	7,4	3,8	4,5	1,6	4,3	2,7	2,9	4,8	0,0	4,9	1,8	7,1	12,5
на поиски ушло 7-12 месяцев	3,2	2,1	2,2	1,6	1,4	4,0	2,2	2,0	0,0	1,9	3,5	3,6	0,0
на поиски ушло больше года	4,2	2,4	0,4	9,5	1,9	4,0	1,4	3,4	1,7	2,9	3,5	1,8	0,0
средний срок поисков (мес.)	2,1	1,8	1,6	2,5	1,7	2,1	1,6	1,9	1,4	1,9	2,0	1,9	1,4
Проблемы, с которыми сталкиваются выпускники при трудоустройстве по специальности ТГУ													
низкая начальная оплата труда	47,0	50,1	55,8	44,4	46,1	63,4	46,4	53,9	33,8	43,3	68,1	59,5	62,5
отсутствие опыта работы	30,8	34,7	32,0	37,3	37,2	26,9	33,3	35,4	27,5	46,7	34,7	26,2	31,3
недостаток нужных связей	31,8	33,7	29,6	37,9	34,8	30,1	35,1	32,5	46,3	28,3	38,9	25,0	31,3
недостаточн.проф.ур овень	4,0	10,9	11,7	10,1	9,9	15,1	10,7	11,7	13,8	13,3	5,6	8,3	25,0
недостаток вакансий	12,2	9,9	9,7	10,1	8,5	14,0	6,0	13,1	6,3	8,3	9,7	15,5	6,3
недостаток навыков само-предъявления	8,0	8,0	7,8	8,3	9,2	4,3	9,5	6,8	2,5	12,5	5,6	7,1	18,8

Во второй половине ноября 2020 года был проведен контент-анализ СМИ с целью изучения вакансий, предлагаемых на рынке труда г.о. Тольятти. Были проанализированы печатные средства массовой информации: «Работа для Вас»: «PRESENT»; «Работа&Вахта»; «Вакансии+обучение»; «Из рук в руки»; Интернет-сайты: «Работа в России», www.tolru.ru, joblist.ru в Тольятти, superjob.ru в Тольятти, 8482.ru, zarplata.ru, job.ru, 63.ru, tol.rabota.ru. Были рассмотрены печатные издания за последний месяц: с середины октября по середину ноября, всего проанализировано 7305 вакансий в газетах и 6343 вакансии на сайтах.

В таблице 9 показано, что в средствах массовой информации чаще рекламируют набор вакансий руководящих должностей и рабочих профессий. Процентное соотношение варьирует в зависимости от средств массовой информации: газеты или интернет источник.

Таблица 9 – Структура вакансий в г.о. Тольятти на основе контент-анализа СМИ (вторая половина октября – первая половина ноября 2020, в %)

Структура вакансий	Результаты анализа газет	Результаты анализа сайтов	По общему массиву
Руководители и специалисты	22,2	67,3	41,9
Рабочие профессии	77,8	32,7	58,1

Таким образом, рынки вакансий в газетах и на сайтах существенно различаются в зависимости от структуры вакансий. Различия прослеживаются также и в инициаторах объявлений. В газетах объявления чаще публикуют непосредственные заказчики, представители промышленных предприятий, фирм, малых и средних предприятий. Следует отметить, что 11% вакансий, предлагаемых в газетах Тольятти, поступают от иногородних работодателей. «География» предложения включает около двадцати населенных пунктов, среди них: Москва, Санкт-Петербург, Сургут, Новый Уренгой, Сочи, Салехард, Ульяновск, Нижневартовск и т.д. Чаще всего встречаются предложения от работодателей из Санкт-Петербурга. Приглашения, в основном, связаны с временной работой, 7,6% опубликованных вакансий. Указания о том, что требуется сотрудник на постоянную работу, есть только в 2,3% публикаций.

Объявления о вакансиях в Интернете чаще дают представители кадровых агентств, которые выступают посредниками при заполнении вакансий. В 38,8% объявлений указано на возможность постоянно занятости, в 18% объявлений рассматривается вопрос о частичной занятости или совместительстве. Таким образом, рынок вакансий в Интернете предлагает более гибкую систему занятости, чем газеты.

Анализ общего массива объявлений о вакансиях в средствах массовой информации (в газетах и на сайтах) позволяет сделать вывод о том, что примерно две трети вакансий предлагаются представителям рабочих профессий и 41,2% – специалистам. Рынок вакансий включает не только предложения трудоустройства в г.о. Тольятти, но также возможность

трудоустройства в других регионах страны. Он формируется как на основе прямых предложений работодателей, так при посредничестве кадровых агентств.

Информация в газетах и на сайтах сгруппирована по рубрикам в зависимости от сфер предполагаемой занятости и специализации работодателей. В таблице 10 представлены данные результатов контент-анализа рубрик печатных изданий по изучению предлагаемых сфер занятости. В газетах треть объявлений публикуется в рубриках «производство и строительство». Предложений о возможном трудоустройстве со стороны торговых предприятий в два с половиной раза меньше – 13,5%. Примерно десятую часть работодателей представляют транспортные организации. Занятость в сфере предприятий общественного питания предлагает 8,5% объявлений. Вакансии в сфере услуг предлагают 6,6% газетных объявлений, а в бухгалтериях – 6,3%. Учреждения образования, здравоохранения предлагают 2,4% вакансий, охранные предприятия – 1,7% вакансий. Объявления юридических фирм и предприятий по обслуживанию компьютерной техники составляют менее 1% публикуемых вакансий.

Таблица 10 – Результаты контент-анализа рубрик печатных изданий по изучению предлагаемых сфер занятости (в %)

Основные предприятия-работодатели	От общего числа мониторинга печатных изданий
-----------------------------------	--

Продолжение таблицы 10

Основные предприятия-работодатели	От общего числа мониторинга печатных изданий
Производственные и строительные организации	33,6
Торговые организации	13,5
Транспортные предприятия	10,9
Бизнес- структуры, коммерция	9,3

Предприятия общественного питания	8,5
Предприятия сферы услуг	6,6
Бухгалтерия	6,3
другие специальности	6,2
Учреждения образования, здравоохранения	2,4
Предприятия охраны	1,7
Предприятия по обслуживанию компьютерной техники и информационных технологий	0,6
Юридические фирмы и организации	0,4
Всего	100

Рубрики вакансий, предлагаемых на сайтах, представленных в таблице 11, являются более детальными. Как было отмечено ранее, объявления на сайтах в большей степени ориентированы на специалистов, чем на рабочих. Однако в рейтинге предприятий, которые испытывают потребность в работниках, находятся промышленные и строительные предприятия, они дают 21,3% объявлений.

Десятая часть вакансий, опубликованных на сайтах, относится к предприятиям обслуживания и сервиса. Предприятия по обслуживанию компьютерной техники и информационных технологий дают объявления о 8,5% вакансий. Доля публикаций о вакансиях в офисах, административных структурах – 7,7%, в бухгалтерии, экономических отделов – 7,5%. Транспортные предприятия предлагают 6,5% вакансий, маркетинговые и рекламные службы, реклама, PR – 6,2% объявлений. Банки, бизнес структуры предлагают занятость в 3,8% объявлений, а управленческие структуры в 3,4%. Предприятия, предлагающие работу для студентов, публикуют 2,7% объявлений, а учреждения образования, искусства, культуры – 2,3%. Доля медицинских учреждений, аптек в объявлениях на сайтах – 1,3%.

Таблица 11 – Результаты контент-анализа рубрик сайтов по изучению предлагаемых сфер занятости (в %)

Основные предприятия-работодатели	От общего числа мониторинга интернет-сайтов
Промышленные и строительные предприятия, строительство	21,3
Торговые и закупочные предприятия	18,9

Предприятия обслуживания, сервиса(туризм, производство продуктов питания)	9,9
Предприятия по обслуживанию компьютерной техники и информационных технологий	8,5
Офисы, административные структуры	7,7
Бухгалтерия, экономические отделы	7,5
Транспортные предприятия, организация перевозок	6,5
Маркетинговые и рекламные службы, PR	6,2
Банки, бизнес-структуры	3,8
Управленческие структуры	3,4
Предприятия, предлагающие работу для студентов	2,7
Учреждения образования, искусства, культуры	2,3
Медицинские учреждения, аптеки	1,3
Всего	100

Оценка установки на самозанятость (готовность заняться малым предпринимательством).

В таблице 12 представлены полученные данные социологического исследования по оценке ориентации на самозанятость. На данный вопрос ответы распределились так: 46% опрошенных не желают создавать собственный бизнес, твердое намерение заняться малым предпринимательством отмечается у 24% опрошенных (% от общего количества респондентов).

Согласно полученным данным востребованность курсов предпринимательства среди желающих заняться предпринимательской деятельностью высокая: «в процентном соотношении картина выглядит так: 60% женщин, 40% мужчин, но мужчинам недостаточно опыта в ведении собственного дела – и это вызывает трудности, а женщинам – элементарно не хватает времени».

Треть молодежи до 30 лет выражает желание создавать малый бизнес, в возрасте от 31 до 40 лет – 21% респондентов, старше 40 лет – только 14% опрошенных ориентированы на самозанятость.

Таблица 12 Оценка установки на самозанятость (в % от общего количества опрошенных)

Хотели бы Вы заняться малым	Возрастная группа
-----------------------------	-------------------

предпринимательством?	до 30	от 31-40	старше 40	всего
Да	20.93	12.73	8.13	15.11
Скорее да	13.26	9.09	6.71	10.29
Скорее нет	14.65	15.45	10.60	13.61
Нет	31.16	32.73	50.53	37.41
Нет данных (отказ от ответа)	20.00	30.00	24.03	23.58
Всего	100	100	100	100

Сроки трудоустройства по специальности. 31% выпускников ТГУ определяются с будущей работой уже на 4-5 курсах. Заметно сократились и сроки поиска работы по специальности. У 19% выпускников на поиски работы уходит от одного до трех месяцев. 4% выпускников искали работу от трех месяцев до полугода, 2% - от полугода до года, столько же - более года. Средний срок поисков работы по специальности у выпускника ТГУ уменьшился с 2,1 до 1,8 месяца (от 1,6-1,7 месяцев у юношей и выпускников технических специальностей до 1,9-2,1 месяцев у девушек и выпускников – «гуманитариев»).

Главной проблемой при поиске работы для выпускников (наверное, всех вузов) является низкая начальная оплата труда молодых специалистов (50% в целом по массиву, две трети у работающих в ЖКХ, на транспорте, в бюджетных организациях). Два года назад второе место в ранжированном ряду занимал недостаток нужных деловых связей и знакомств (34% ответов, чаще всего выпускников Автомобильного факультета). Сегодня более актуальной является проблема недостатка опыта работы, практических навыков по полученной в ТГУ специальности (35%). Особенно важно это для выпускников Технологического, Электротехнического и Архитектурно-строительного факультетов.

Обращает на себя внимание значительный (с 4% до 11%) рост доли выпускников, указавших на низкий уровень полученной в ТГУ профессиональной подготовки, что осложнило поиски работы по специальности. Примерно столько же выпускников при поиске работы столкнулись с проблемой недостаточного спроса по полученную в ТГУ

специальность, отсутствием подходящих вакансий. Как и два года назад, 8% опрошенных указали на недостаток навыков самопредъявления, эффективного ведения переговоров с работодателем.

На рисунке 2 представлен график способов поиска работы. Распространенным способом поиска работы являются газеты (45%), на втором месте – через друзей и знакомых и по Интернету (по 41% соответственно). Востребованными среди населения города являются ярмарки вакансий (36%) и поиск вакансий при помощи расклеенных объявлений на остановках (30%).

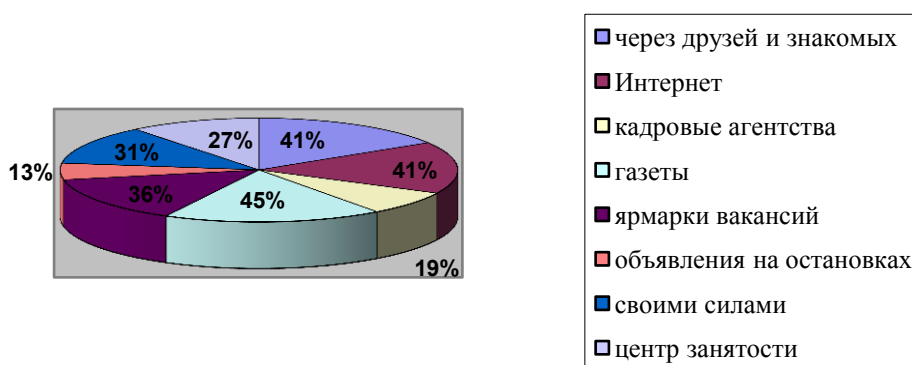


Рисунок 2 – Способы поиска работы (в % от общего количества опрошенных)

Сегодня рынок труда в г.о. Тольятти переживает проблемы с трудоустройством населения по причине унификации кадрового состава, с длительным временем в поиске работы трудоустраивающихся граждан, с неуравновешенным состоянием между запросами работодателей и фактическим предложением на трудовую занятость.

В таблице 13 представлены статистические данные изучения стратегий поиска работы респондентами. Стратегии поиска работы отличаются в зависимости от социального статуса: официальные безработные осуществляют поиск через городские центры занятости и ярмарки вакансий (69% и 66% соответственно); неофициальные безработные – через друзей и знакомых (21%); работающие пенсионеры – с помощью объявлений на городских остановках и через ярмарки вакансий (4% и 3% соответственно);

неработающие пенсионеры – с помощью объявлений на городских остановках (13%); работающие - через друзей и знакомых и через Интернет (по 11% соответственно).

Таблица 13 – Стратегии поиска работы респондентами (% от общего количества опрошенных)

Ваш социальный статус	Каким способом Вы решаете проблему трудоустройства ?									Всего
	через друзей и знакомых	через центр занятости населения	через Интернет	через кадровые агентства	через газеты	через ярмарки вакансий	через объявления на городских остановках	никак не решаю	своими силами, отдел кадров в организациях	
Официальный безработный	81.65	69.64	86.27	73.08	61.81	76.39	66.30	100	-	78.97
Неофициальный безработный	18.35	30.36	37.73	26.92	38.19	23.61	33.70	-	-	21.03
Всего	100	100	100	100.00	100	100	100	100	100	100

Как и два года назад, один из трех выпускников ТГУ не сталкивается с проблемами профессиональной адаптации выпускников ТГУ. Как с проблемами при начале трудовой деятельности. Остальные две трети проходят более или менее длительный период профессиональной адаптации. У 18% выпускников он занимает примерно один месяц, у 22% – от двух до трех месяцев, у 14% – от четырех месяцев до полугода, у 10% растягивается на год, у 3% – свыше одного года. Средний срок профессиональной адаптации выпускника ТГУ вырос с 4,1 до 4,6 месяцев.

Таблица 14 – Сроки первичной профессиональной адаптации выпускников ТГУ (в %)

	Всего	Профиль	Пол	Род занятий	
--	-------	---------	-----	-------------	--

	2019	2020	техн и- ческ.	гума - нита р	муж- чины	жен- щины	вазо- вцы	проч. пром.	бюд ж.ор г-и	найм в бизнес	собст. бизнес
На первичную профессиональную адаптацию потребовалось											
до 1 месяца	15,4	18,5	17,5	21,7	23,5	14,4	14,3	20,3	17,1	20,7	16,7
2-3 месяца	20,4	21,8	22,7	19,6	18,7	24,7	8,6	22,9	27,6	25,6	33,3
4-6 месяцев	18,8	14,1	17,5	4,3	14,5	13,4	31,4	17,8	2,6	6,1	8,3
7-12 месяцев	7,5	10,2	10,8	8,7	9,6	10,8	12,9	9,3	11,8	8,5	0,0
свыше 12 месяцев	0,0	3,0	3,7	1,1	1,2	5,2	0,0	5,1	5,3	2,4	0,0
средний срок (мес.)	4,3	4,6	4,8	3,6	4,1	5,0	5,6	4,7	4,4	3,8	2,7
адаптации не требовалось	34,7	32,0	27,9	44,6	32,5	31,4	32,9	24,6	35,5	36,6	41,7

В диссертационной работе были выявлены ряд проблем, связанных с адаптационным периодом выпускников Тольяттинского государственного университета при трудоустройстве на работу. Полученные данные представлены в таблице 15. К главным причинам, которые называют респонденты, относятся: отсутствие профессионального опыта работы (46,6%) и минимальная заработная плата (45,4%). Каждый четвертый молодой специалист испытывает трудности с решением социальных проблем – получением жилья, места в ДДУ и пр.

Юноши и выпускники технических специальностей чаще указывают на недостаток практических навыков и низкую начальную оплату труда. Девушки и выпускники – гуманитарии чаще сталкиваются с отсутствием возможностей решения социальных проблем, карьерного роста и недостаточное владение информационными технологиями.

Проблема недостаточного владения информационными технологиями особенно остро стоит для выпускников Архитектурно-строительного и Машиностроительного факультетов. Выпускники Филологического факультета чаще испытывают проблемы в установлении межличностных отношений с коллегами, нуждаются в дополнительных знаниях в сфере маркетинга и права.

Таблица 15 – Проблемы, с которыми сталкиваются выпускники ТГУ в период первичной профессиональной адаптации (в %)

	Всего		Работают		Род занятий					Пол		Профиль	
	2019	2020	по спе-циаль-но-сти	не по спец-но-сти	вазо-вцы	проч-е про-м.	бюд-ж. орг-и	найм- в бизне-с	собст-в. бизне-с	муж-чин-ы	жен-щин-ы	техн-и-ческ-е	гума-нитар-
Проблемы первичной профессиональной адаптации выпускников													
недостаток опыта работы	48,8	46,6	43,2	50,1	44,8	48,7	46,7	42,2	53,3	41,3	51,0	48,0	43,5
низкая начальная заработная плата	48,6	45,4	51,1	41,7	43,5	49,7	51,6	47,3	21,0	44,8	47,9	48,9	36,5
социальные проблемы	25,7	25,3	26,0	24,5	27,0	24,8	22,7	26,5	40,0	23,8	27,3	26,2	23,9
недостаток правовой культуры	13,2	16,1	14,7	13,3	13,8	15,6	13,6	11,9	32,0	12,8	16,8	13,2	17,6
отсутствие (или недостаток) карьерного роста	15,7	14,2	13,5	14,8	24,3	9,1	9,3	18,1	6,7	15,1	12,6	13,3	16,3
недостаток знаний маркетинга	9,7	12,9	13,5	12,3	13,5	12,4	13,3	14,5	6,7	14,0	12,1	11,5	16,3
недостаточное владение информационными технологиями	11,8	12,7	16,3	9,0	17,6	9,9	21,3	7,2	6,7	9,3	16,7	12,9	13,0
недостаток экономических знаний	7,5	10,8	7,4	14,2	5,4	13,2	5,3	9,6	33,3	12,2	8,6	10,4	9,8
отсутствие возможностей профессионального роста	20,4	10,0	9,8	10,3	10,8	7,4	12,0	8,4	26,7	7,0	12,6	6,5	20,7
недостаток теоретических знаний	3,9	6,1	5,1	7,1	5,4	4,1	6,7	9,6	0,0	2,9	8,6	6,8	3,3
проблемы в межличных отношениях	5,8	5,6	4,7	6,5	5,4	3,3	2,7	9,6	13,3	5,8	5,1	4,3	8,7
другие проблемы	1,9	0,3	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,5	0,4	0,0

22% респондентов обратили внимание на важность такого вопроса как помощь Тольяттинского государственного университета выпускникам для того, чтобы облегчить их профессиональную адаптацию, в том числе:

– увеличение объема практики (в том числе летней), более раннее ее начало, организация ее на тех предприятиях, куда можно будет трудоустроиться после выпуска (33% ответов);

- психологическая подготовка, тренинги, развитие коммуникационных навыков, обучение работе в команде (10%);
- консультации молодым специалистам в период первичной профессиональной адаптации (8%);
- консультации психолога, тренинги по обучению эффективному поиску работы (приемы самопредъявления, ведения деловых переговоров, правила составления резюме и пр.) – 5%;
- закрепление за молодыми специалистами наставников на период первичной профессиональной адаптации; сотрудничество ТГУ с предприятиями в решении социальных проблем молодых специалистов (консультации по формированию управленческого резерва и пр.); практика и написание дипломной работы на том рабочем месте, где студент будет работать после выпуска; учет при разработке учебных курсов последних новинок в изучаемых областях, своевременная коррекция методик преподавания дисциплин (по 4%);
- обратная связь с предприятиями (контроль процесса адаптации молодых специалистов) – 3%;
- курсы по повышению квалификации для молодых специалистов (маркетинг, финансы, юриспруденция); решение вопросов трудоустройства до выпуска; углубленная подготовка по информационным технологиям; выдача рекомендательных писем успешным выпускникам; встречи выпускников с представителями предприятий (по 2%);
- выездные семинары, лекционные курсы; если на предприятие трудоустраивается группа выпускников ТГУ, то на первый год их работы можно закрепить за ними куратора от ТГУ; введение дополнительной спец. дисциплины – риторика; углубленная подготовка по правовой культуре; углубленная подготовка по экономике, маркетингу; организация экскурсий на предприятия - потенциальные места работы; руководителями дипломов должны быть ведущие специалисты – практики с крупных предприятий; повышение профессионального уровня преподавателей (знание ими

практики, а не только теории); углубленная подготовка по специальным дисциплинам; развитие коммуникативных навыков для облегчения процесса адаптации к условиям производства (по 1%).

Оценка выпускниками уровня оплаты труда по полученной в ТГУ специальности. Как и два года назад, почти две трети выпускников считают, что зарплата по полученной ими в ТГУ специальности соответствует среднему по городу уровню и не отличается от оплаты труда по большинству других специальностей. 10% выпускников, работающих по полученной специальности, считают, что она оплачивается выше, чем большинство других специальностей.

27% выпускников считают, что работа по их специальности оплачивается ниже, чем по большинству других. Доля таких ответов вдвое выше у девушек по сравнению с юношами (15% против 37% соответственно), вдвое выше у гуманитариев по сравнению с выпускниками технических специальностей (20% против 45%). Среди выпускников Социально-педагогического факультета 47% опрошенных считают свою работу малооплачиваемой, среди выпускников – филологов доля таких ответов достигает 68%.

Таблица 16 - Оценка выпускниками уровня оплаты труда по полученной в ТГУ специальности (в %)

	Всего		Род занятий					Пол		Профиль	
	2019	2020	вазо- вцы	проч. пром.	бюдж. орг-и	наим бизнес	вт. бизн ес	собс	муж- чины	жен- щины	техни- ческ.
Считают, что уровень оплаты труда по полученной в ТГУ специальности											
выше, чем по большинству других специальностей	8,0	10,0	10,7	9,2	8,4	11,1	17,6	12,5	8,0	10,3	9,4

средний, мало отличается	63,8	61,7	63,1	69,5	55,4	54,5	64,7	70,8	54,0	67,5	44,3
ниже, чем по другим спец.	28,1	26,6	25,0	19,8	33,7	33,3	11,8	14,6	36,6	20,3	45,3
загруднились ответить	0,0	1,7	1,2	1,5	2,4	1,0	5,9	2,1	1,3	1,9	0,9
Начальный уровень оплаты труда молодых специалистов - выпускников ТГУ											
до 1000 руб.	-	3,4	6,6	0,0	0,0	5,9	11,1	3,1	3,6	2,7	5,1
1001-1500 руб.	-	9,0	4,9	6,1	20,5	8,8	11,1	4,7	12,4	5,3	17,7
1501-2500 руб.	-	16,5	4,9	13,4	27,3	20,6	33,3	10,2	22,6	11,2	29,1
2500-3000 руб.	-	18,8	14,8	13,4	18,2	29,4	11,1	19,5	18,2	20,9	13,9
3001-4000 руб.	-	22,6	18,0	32,9	27,3	11,8	22,2	18,0	27,0	23,0	21,5
4001-5000 руб.	-	20,7	34,4	22,0	4,5	19,1	11,1	26,6	15,3	24,6	11,4
5001-6000 руб.	-	5,6	6,6	9,8	2,3	2,9	0,0	10,9	0,7	8,0	0,0
6001-7000 руб.	-	2,3	8,2	0,0	0,0	1,5	0,0	4,7	0,0	3,2	0,0
7001-8000 руб.	-	1,1	1,6	2,4	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	1,1	1,3
в среднем (руб.)	2782	3256	3828	3574	2587	2920	2501	3737	2822	3534	2600
Уровень оплаты труда по специальности ТГУ у работников с большим стажем работы											
до 2000 руб.	-	2,2	1,6	3,3	2,3	0,0	12,5	0,8	3,6	1,6	3,8
2001-3000 руб.	-	10,0	4,9	6,7	18,2	15,2	0,0	6,9	12,9	6,7	17,9
3001-4000 руб.	-	10,0	6,6	6,7	18,2	10,6	12,5	6,1	12,9	6,2	19,2
4001-5000 руб.	-	11,4	6,6	13,3	15,9	12,1	0,0	9,9	12,9	13,0	7,7
5001-6000 руб.	-	14,0	8,2	21,1	9,1	13,6	0,0	6,9	20,9	12,4	17,9
6001-7000 руб.	-	12,2	16,4	14,4	9,1	9,1	0,0	14,5	10,1	14,5	6,4
7001-8000 руб.	-	12,2	23,0	11,1	4,5	10,6	0,0	16,0	8,6	14,0	7,7
8001-10 000 руб.	-	18,8	19,7	14,4	20,5	21,2	37,5	24,4	13,7	21,2	12,8
10 001 - 15 000 руб.	-	6,3	13,1	4,4	2,3	3,0	25,0	11,5	1,4	7,3	3,8
свыше 15 000 руб.	-	3,0	0,0	4,4	0,0	4,5	12,5	3,1	2,9	3,1	2,6
в среднем (руб.)	5265	6583	7328	6567	5409	6447	9188	7489	5752	6992	5571

По отраслям максимальная доля критических оценок высказана выпускниками ТГУ, работающими в строительстве, образовании и науке, на предприятиях транспорта и связи. 29% молодых специалистов начинают работать, получая заработную плату, не превышающую величину прожиточного минимума – 2,5 тыс.руб. 19% выпускников ТГУ получают за свой труд сумму в пределах 3 тыс.руб., заработная плата каждого четвертого молодого специалиста – до 4 тыс.руб., у 21% выпускников – до 5000 рублей.

Лишь 9% молодых специалистов могут рассчитывать в начале трудового пути на заработную плату свыше 5000 рублей. Среднее значение начальной заработной платы выпускника ТГУ за два года выросло с 2782

руб. до 3256 руб. У юношей и выпускников, получивших технические специальности, средний уровень оплаты труда примерно в полтора раза выше, чем у девушек и выпускников гуманитарных специальностей.

С увеличением стажа работы размер оплаты труда увеличивается примерно вдвое. За два года среднее значение этого показателя выросло с 5265 руб. до 6583 руб. При этом оплата труда 10% выпускников так и остается на уровне прожиточного минимума. 21% выпускников получают заработную плату в пределах 3-5 тыс.руб., 38% - в пределах 6-8 тыс.руб. Модальной, то есть наиболее многочисленной является группа респондентов с заработной платой в пределах 8,1-10 тыс.руб.

Наиболее динамично увеличиваются доходы выпускников, занятых в бизнесе (в среднем с 2501 руб. до 9188 руб.). Средняя заработная плата выпускников ТГУ, работающих на ВАЗе, составляет 7328 руб., на предприятиях Северного промышленного узла – 6567 руб., в бюджетных организациях – 5409 руб. При этом соотношение доходов юношей и девушек, выпускников технических и гуманитарных специальностей сохраняется (у первых оно примерно в полтора раза выше).

В целом можно сказать, что диплом ТГУ обеспечивает абсолютному большинству выпускников при последующем трудоустройстве уровень доходов не ниже среднего (93%). При этом за два года с 8% до 15% выросла доля выпускников с высокими доходами (градация «живем без особых материальных проблем, можем ни в чем себе не отказывать»). В целом по городу доля таких ответов почти вдвое ниже.

С 72% до 78% выросла доля выпускников, которые оценили текущий уровень своего материального благосостояния как средний (градация ответа «денег хватает на приобретение продуктов питания и одежды, на более дорогие покупки приходится откладывать»). Для сравнения в целом по городу – это лишь 58%. Менее 10% респондентов считают свой доход ниже среднего, акцентируя материальное положение как достаток для

приобретения продуктов, и сюда же вошли респонденты с доходом, оценивающим как низкий, не всегда хватающим хорошие продукты.

Оценки выпускниками престижности полученной в ТГУ специальности за последние два года изменились очень существенно. Если в 2019г. большинство выпускников считало свои специальности скорее непрестижными, то сегодня доля таких ответов сократилась с 68% до 52% (хотя внутри этой группы стабильной – 14% - остается доля респондентов, которые признали свои специальности совершенно не востребованными городской экономикой). Модальной, то есть наиболее многочисленной сегодня становится категория выпускников, которые считают полученные в ТГУ специальности достаточно престижными (рост с 31% до 47%, из них 5% относят свои специальности к числу наиболее дефицитных и востребованных в городе).

Рейтинг причин, по которым полученные в ТГУ специальности считаются недостаточно престижными, изменился незначительно и представлены в таблице 17. Главной причиной является низкая оплата труда (75% ответов). Почти треть выпускников связывает непрестижность своей специальности с высокой нервной нагрузкой (54% среди «гуманитариев» и работников образования, науки). 22% выпускников указали на низкий спрос на полученные в ТГУ специальности (особенно остро эта проблема стоит для выпускников Технологического и Электротехнического факультетов, для девушек чаще, чем для юношей).

Таблица 17 – Оценка выпускниками уровня престижности полученной в ТГУ специальности (в %)

	Всего		Работают		Профиль		Пол		Род занятий				
	2019	2020	по специальности	не по спец.	техническ.	гуманитар	мужчины	женщины	ваз-о-вцы	про-ч. про-м.	бюд-ж. орг-и	най-м в. бизн-ес	
Считают полученную в ТГУ специальность													
Очень престижной	3,2	5,3	6,8	3,3	4,2	8,3	6,8	3,6	2,4	3,8	6,0	10,1	0,0
Достаточно престижной	28,9	41,6	46,2	35,6	47,2	25,0	52,1	33,0	25,3	58,8	38,6	33,3	50,0
Не очень престижной	53,6	38,0	35,9	40,6	36,2	43,5	29,5	45,5	53,	29,	39,8	34,3	37,5

									0	8			
Совершенно непрестижной	14,3	14,2	9,8	20,0	11,1	23,1	11,1	16,5	18, 1	6,9	13,3	22,2	12,5
Затруднились ответить	0,0	1,0	1,3	0,6	1,3	0,0	0,5	1,3	1,2	0,8	2,4	0,0	0,0
Мнение о недостаточной престижности полученной в ТГУ специальности связано...													
С низкой оплатой труда	70,3	75,2	73,3	77,1	74,1	78,3	74,4	75,7	76, 7	77, 6	74,5	73,2	75,0
С высокой нервной нагрузкой	32,6	31,0	36,7	25,4	21,8	53,6	27,9	32,2	28, 3	17, 2	40,0	42,9	12,5
С отсутствием спроса на спец-ть	21,0	22,3	15,8	28,8	22,9	20,3	15,1	26,3	20, 0	24, 1	23,6	19,6	37,5
Нет возможностей для приработка	15,3	21,5	17,5	25,4	21,8	20,3	25,6	19,1	23, 3	19, 0	20,0	23,2	25,0
Негативные социал. стереотипы	16,1	16,4	20,0	12,7	14,7	20,3	16,3	16,4	23, 3	15, 5	20,0	8,9	0,0
Нет социальных гарантий	19,4	9,7	9,2	10,2	12,4	2,9	11,6	8,6	5,0	10, 3	12,7	10,7	0,0
Низкий профессион. уровень	4,6	8,8	10,0	7,6	8,8	8,7	8,1	9,2	0,0	10, 3	10,9	12,5	25,0
С высокой физической нагрузкой	5,6	4,6	5,8	3,4	2,9	8,7	5,8	3,9	3,3	5,2	3,6	7,1	0,0
С тяжелыми условиями труда	6,6	2,9	3,3	2,5	3,5	1,4	3,5	2,6	0,0	5,2	1,8	1,8	12,5
Другие причины	0,0	0,4	0,8	0,0	0,0	1,4	0,0	0,7	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0

С 15% до 22% возросла значимость такого фактора, как отсутствие возможностей для дополнительных приработков (особенно это важно для юношей). В то же время почти вдвое реже в ответах респондентов фигурировали указания на отсутствие возможностей для решения социальных проблем (10% против 19% два года назад). 16% ответов приходится на негативные стереотипы, связанные в общественном мнении с отдельными специальностями.

Значительно реже (3-9% ответов) в качестве причин непрестижности своих специальностей выпускники называли неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда, высокие физические нагрузки и недостаточно высокий уровень полученной в ТГУ профессиональной подготовки.

Потребность выпускников в дополнительной профессиональной подготовке достаточно велика. На рисунке 3 представлен график оценки желания пройти переобучение. Анализ данных показал, что 47%

опрошенных согласны пройти переобучение (от 35% по подвыборке тех, кто заканчивал учебу много лет назад до 65% у выпускников последних лет), 23% – не согласны, 30% – не приняли решения.

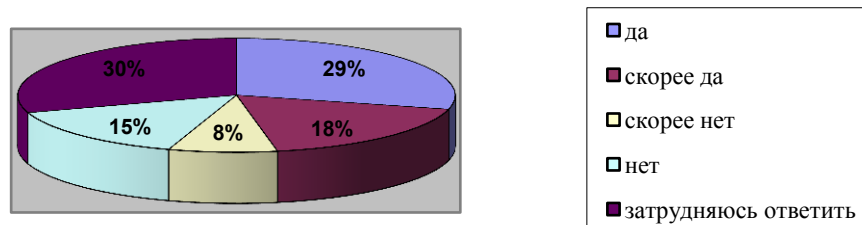


Рисунок 3 – Оценка желания пройти переобучение (в %)

По возрастной категории: наиболее заинтересованы в переобучении молодые люди в возрасте до 30 лет и группа от 31 до 50 (36% и 23% соответственно). Респонденты старше 50 лет не готовы получать дополнительное образование – 36%.

20% респондентов хотели бы пройти переподготовку по специальности, по которой обучались в вузе и профессионально трудоустроены в момент опроса.

Доля дипломированных специалистов (16%), которые не связали свою трудовую деятельность с полученной в Тольяттинском государственном университете специальностью, считают, что лучше получить еще одну специальность в качестве дополнительной профессиональной подготовки. 9% опрошенных в свободной форме назвали специальности, которые они хотели бы получить как дополнительные: юриспруденция, включая адвокатуру и криминалистику (27%), маркетинг (16%), общая и социальная психология (14%), менеджмент (в том числе инновационный) – 11%, реклама, PR, финансы и кредит (по 5%), бухгалтерский учет, анализ и аудит, веб-мастер, визаж, документоведение, организация системы документооборота, логопедия, художественное конструирование, сбыт, логистика, охрана труда (по 3%).

Распределение ответов, указанных в таблице 18, на данный вопрос в зависимости от возраста, следующее: 47% опрошенных в возрасте от 31-50 лет выражают желание сменить профессию, в то же время 30% опрошенных данной возрастной группы испытывают затруднения в принятии однозначного решения. 30% опрошенных в возрасте старше 50 не намерены менять профессию.

Таблица 18 – Готовность респондентов сменить профессию (в % от общего количества опрошенных)

Хотели бы Вы сменить профессию, сферу деятельности?	Возрастная группа			
	до 30	от 31-50	старше 50	Всего
Да	28.37%	29.55%	22.97%	27.01%
Скорее да	17.21%	17.27%	13.43%	16.08%
Скорее нет	10.93%	8.18%	10.25%	10.08%
Нет	23.95%	15.00%	29.33%	23.47%
Затрудняюсь ответить	19.53%	30.00%	24.03%	23.37%
Всего	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Готовность высвобождаемых работников к смене профессии и места жительства (мобильность).

На рисунке 4 изображен график отношения респондентов к смене профессии и места жительства. На вопрос: «Как бы Вы отнеслись к предложению получить работу в другом городе, регионе?»: 33% – выразили отрицательное мнение, 27% респондентов допускают такую возможность, при наличии выгодных условий, 11% – выразили желание уехать.

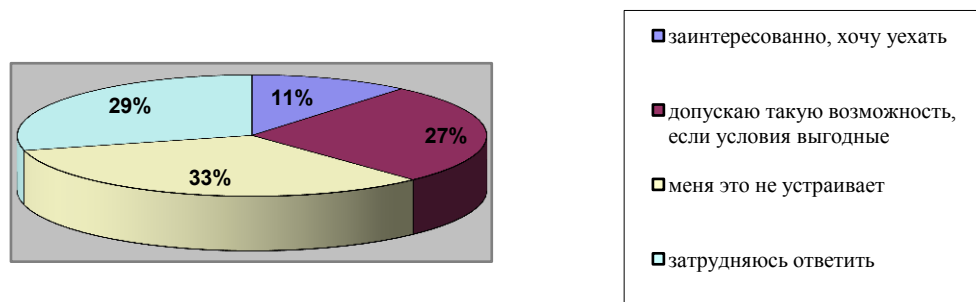


Рисунок 4 – Отношение к смене профессии и места жительства (в %)

В таблице 19 представлены данные о мнении респондентов к смене места жительства. 15% респондентов в возрасте от 20 до 30 лет заинтересованы в смене места жительства и получения работы в другом городе и 36% респондентов этой же возрастной группы допускают возможность смены места жительства, если условия будут выгодные. 47% респондентов старше 50 лет не устраивает предложение смены места жительства и получения работы в другом городе.

Таблица 19 – Готовность к смене места жительства (в %)

Как бы Вы отнеслись к предложению получить работу в другом городе, регионе?	Возрастная группа			
	до 30	от 31-50	старше 50	Всего
Заинтересованно, хочу уехать из Тольятти	14,88	11,36	8,13	12,00
Допускаю такую возможность, если условия выгодны	36,05	26,82	21,20	29,37
Меня это не устраивает	29,77	31,82	46,64	35,37
Затрудняюсь ответить	19,30	30,00	24,03	23,26
Всего	100	100	100	100

В процессе исследования было выявлена небольшая доля выпускников (6%), которые нуждаются в индивидуальных советах, рекомендациях и консультациях на начальном этапе профессионального становления, а также в момент смены трудовой занятости. Особенно актуально это для выпускников, решивших заняться предпринимательской деятельностью. В свободной форме были названы проблемы, по которым чаще всего требуются консультации выпускникам ТГУ: компьютерные технологии, консультации

по работе со специализированным программным обеспечением, программирование, управленческое консультирование, консультант сотовой связи, новые технологии строительства и монтажа, нормативная документация, проектирование детализованных чертежей, электрика, расчеты трансформаторов.

6% опрошенных в целом по массиву и 12% среди выпускников, работающих не по полученной в ТГУ специальности, нуждаются в повышении квалификации по дополнительной или вновь приобретенной специальности, в числе которых в свободной форме были указаны: экономика, экономика и планирование промышленного предприятия, в строительстве, перевод, лингвистика, архитектура, журналистика, дизайн, инженер – строитель, инженер ПТО, теплоэнергетика, педагогика.

Предпочтения выпускников по объему дополнительной профессиональной распределились следующим образом. 36% нуждающихся в такой подготовке предпочли бы получение второго высшего образования в течение 2-2,5 лет. Вторым по популярности вариантом являются краткосрочные (до 1 месяца курсы). Курсы продолжительностью до 3 месяцев привлекают 19% опрошенных. Дополнительная подготовка в течение 4-6 месяцев устраивает 11% выпускников.

Из форм дополнительной профессиональной подготовки два года назад наибольший интерес вызывали выездные семинары и научно-практические конференции на предприятиях города (27%). Сегодня наиболее привлекательны краткосрочные практикумы продолжительностью 2-3 дня (31%). Более четверти выпускников, нуждающихся в дополнительной профессиональной подготовке, предпочли бы посещать краткосрочные лекционные курсы (на 2-3 дня).

18-19% ответов приходится на такие формы подготовки, как семинары и научно-практические конференции в ТГУ и индивидуальные консультации у преподавателей ТГУ. Для работников бюджетных организаций наиболее

привлекательны краткосрочные лекционные курсы, для предпринимателей – краткосрочные практикумы.

В таблице 20 представлены сведения о текущих и перспективных потребностях предприятий в работниках и уровне их образования. Наиболее актуальными прогнозируемыми востребованными являются профессии, связанные с пищевой промышленностью, здравоохранением, торговлей. Требования работодателей организаций чаще к потенциальным квалифицированным специалистам, с высшим образованием.

Таблица 20 – Текущие и перспективные потребности предприятий в работниках и уровне их образования (обозначения: + наличие вакансии, цифровое обозначение – количество вакансий)

Отрасль	Существующие вакансии для населения							
	Текущая потребность				Перспективная потребность			
	Без специального образования	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее	Без специального образования	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее
Производство транспортных средств и оборудования	+		+	+				
Предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию	+	+	3+	1+			3	
Химическое производство		+	+	+				
Транспорт	+		+					
Производство пищевых продуктов	2	2	4		2		2	3
Сфера услуг	+		+	1				1
Отрасль	Существующие вакансии для населения							
	Текущая потребность				Перспективная потребность			

Продолжение таблицы 20

Отрасль	Существующие вакансии для населения							
	Текущая потребность				Перспективная потребность			

	Без специального образования	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее	Без специального образования	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее
Строительство			4+					
Оптовая и розничная торговля							1	3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	+		+	+	+			+

Распределение выпускников по специальностям и отраслям. Можно говорить об определенных положительных изменениях в качестве трудоустройства выпускников ТГУ. С 50% до 56% увеличилась доля выпускников, трудоустроенных по полученной в ТГУ специальности. Среди выпускников, не работающих по полученной в ТГУ 59% поменяли род деятельности кардинально (в том числе 13% предпочли рабочие специальности).

Более благоприятным стало и соотношение ответов выпускников о том, как начинался их трудовой путь. С 40% до 49% увеличилась доля респондентов, которые после выпуска начали работать по специальности и продолжают делать это в настоящее время. 29% выпускников начинают работать по полученной в ТГУ специальности, но затем по различным причинам меняют специальность. С 28% до 21% сократилась доля выпускников, которые сразу после выпуска начинают работать не по полученной в ТГУ специальности.

Оценка выпускниками возможностей трудоустройства по полученной в ТГУ специальности. Согласно полученным данным мы определили снижение (с 20% до 18%) количества выпускников, которые уже до окончания обучения нашли себе работу. Однако значительно увеличился рост доли выпускников вузов с 13% до 25%, устроившихся на профессиональную работу сразу после окончания обучения. Тенденция сокращения (с 61% до 56%) сохранилась среди респондентов, которые считают, что при

профессиональном трудоустройстве возникшие вопросы можно решить. В 2 раза (с 10% до 5%) сократилось количество выпускников, которые уверены, что невозможно в городе найти работу по полученной специальности.

Один из основных вопросов при трудоустройстве после окончания вуза – заниженная заработная плата для начинающих специалистов. Так считает половина респондентов.

Два года назад второе место в ранжированном ряду занимал недостаток нужных деловых связей и знакомств (34%). Сегодня более актуальной является проблема недостатка опыта работы, практических навыков по полученной в ТГУ специальности (35%).

Обращает на себя внимание значительный (с 4% до 11%) рост доли выпускников, указавших на низкий уровень полученной в ТГУ профессиональной подготовки, что осложнило поиски работы по специальности. Примерно столько же выпускников при поиске работы столкнулись с проблемой недостаточного спроса по полученную в ТГУ специальность, отсутствием подходящих вакансий. Как и два года назад, 8% опрошенных указали на недостаток навыков самопредъявления, эффективного ведения переговоров с работодателем.

На сегодняшний день для рынка труда города по-прежнему остаются характерными структурные диспропорции между спросом на рабочую силу и ее предложением.

По состоянию на 01.11.2020 г. из ранее занятых в городском хозяйстве 10926 безработных граждан занимали должности служащих 46,8%, работали по рабочим специальностям 53,2%.

К группе служащих относятся:

- менеджер – 539 чел. (10,6% от общего количества служащих);
- инженер – 383 чел. (7,5%);
- бухгалтер – 359 чел. (7,0%);
- специалист – 307 чел. (6,0%);
- экономист – 203 чел. (4,0%);

- администратор – 177 чел. (3,5%);
- охранник – 138 чел. (2,7%);
- кассир – 132 чел. (2,6%);
- техник – 123 чел. (2,4%);
- юрист – 99 чел. (1,9%);
- секретарь – 74 чел. (1,4%);
- художник – конструктор (дизайнер) – 74 чел. (1,4%);
- воспитатель – 69 чел. (1,3%);
- агент – 64 чел. (1,3%);
- товаровед – 64 чел. (1,3%).

Руководители:

- мастер – 154 чел. (3,0% от общего количества служащих);
- начальник отдела – 148 чел. (2,9%);
- директор – 143 чел. (2,8%);
- главный бухгалтер – 125 чел. (2,4%);
- заместитель директора – 144 чел. (2,2%).

Среди рабочих:

- продавец – 647 чел. (11,1% от общего количества рабочих);
- водитель – 512 чел. (8,8%);
- слесарь МСР – 275 чел. (4,7%);
- кладовщик – 186 чел. (3,2%);
- контролер КПП – 169 чел. (2,9%);
- слесарь-ремонтник – 146 чел. (2,5%);
- повар – 120 чел. (2,1%);
- водитель погрузчика – 79 чел. (1,4%);
- слесарь по ремонту автомобилей – 78 чел. (1,3%);
- маляр – 64 чел. (1,1%);
- помощник воспитателя – 61 чел. (1,0%);
- слесарь-сантехник – 60 чел. (1,0%);

- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 59 чел. (1,0%);
- электрогазосварщик – 58 чел. (1,0%);
- аппаратчик – 57 чел. (1,0%);
- штамповщик – 57 чел. (1,0%);
- плотник – 57 чел. (1,0%);
- сварщик на машинах контактной сварки – 53 чел. (0,9%).

Низкоквалифицированный труд:

- уборщик – 147 чел. (2,5% от общего количества рабочих);
- сторож (вахтер) – 96 чел. (1,7%);
- дворник – 88 чел. (1,5%);
- грузчик – 82 чел. (1,4%).

По полученным данным в таблице 21 указаны спрос и предложение на рынке труда города Тольятти. Среди рабочих специальностей водители больше всех нуждается в работе (1760 человек) и слесари механосборочных работ (1300 человек). Среди специалистов и служащих нуждаются в работе менеджеры (1586) и инженеры (1344).

Таблица 21 – Спрос и предложение на рынке труда города Тольятти (по данным Центра занятости г.о. Тольятти на 01.11.2020 г.)

Профессия	Численность активно ищущих работу граждан		Количество вакантных мест	
	за период	на конец периода	за период	на конец периода
РАБОЧИЕ				
Аппаратчик	182	58	47	6
Бармен	57	25	43	13

Продолжение таблицы 21

Профессия	Численность активно ищущих работу граждан	Количество вакантных мест
-----------	---	---------------------------

	за период	за период	за период	за период
Бригадир на участках основного производства	74	12	3	0
Водитель	1760	528	555	123
Водитель погрузчика	371	81	269	21
Дорожный рабочий	43	7	63	30
Изготовитель пищевых полуфабрикатов	67	17	4	4
Каменщик	118	32	237	60
Кассир торгового зала	136	41	9	7
Кладовщик	632	194	131	16
Комплектовщик	242	53	48	2
Кондитер	69	16	46	22
Контролер	920	355	138	17
Маляр	322	68	319	35
Машинист крана (крановщик)	82	16	50	27
Монтажник	339	92	402	200
Наладчик автоматических линий и агрегатных станков	151	15	19	0
Обойщик	115	39	37	21
Оператор автоматических и полуавтоматических линий станции	331	64	387	11
Официант	94	32	190	48
Парикмахер	43	16	38	12
Пекарь	35	17	48	18
Плотник	145	59	88	12
Повар	377	130	324	61
Помощник воспитателя	175	63	365	50
Портной	36	13	30	8
Продавец непродовольственных товаров	1080	435	161	18
Продавец продовольственных товаров	628	208	255	37
Продавец широкого профиля	83	32	44	11
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	73	23	160	6
Распределитель работ	204	43	20	2
Сварщик на машинах контактной (прессовой) сварки	267	54	159	14
Слесарь механосборочных работ	1300	283	438	12
Слесарь по ремонту автомобилей	297	78	165	53
Слесарь-ремонтник	659	155	303	38
Слесарь-сантехник	201	63	385	77
Станочник широкого профиля	30	7	43	3
Токарь	162	30	108	25
Транспортировщик	234	50	72	2
Укладчик-упаковщик	156	33	99	9

Продолжение таблицы 21

Профессия	Численность активно ищущих работу граждан	Количество вакантных мест
-----------	---	---------------------------

	за период	на конец периода	за период	на конец периода
Фрезеровщик	83	17	45	4
Швея	77	26	109	56
Штамповщик	283	60	148	36
Штукатур-маляр	111	43	341	100
Электрик	33	9	70	8
Электрогазосварщик	264	63	465	166
Электромонтер	445	142	362	55
Электросварщик	138	31	127	53
СПЕЦИАЛИСТЫ И СЛУЖАЩИЕ				
Агент	191	66	513	239
Администратор	425	170	84	5
Бухгалтер	1106	369	354	15
Воспитатель	204	71	177	103
Врач	38	16	482	228
Главный бухгалтер	295	126	47	3
Диспетчер	200	65	98	26
Инженер	1344	408	444	100
Кассир	349	137	28	4
Медицинская сестра	95	39	327	197
Менеджер	1586	553	543	115
Механик	134	36	17	5
Музыкальный руководитель	9	4	29	18
Начальник отдела	354	136	40	5
Охранник	516	144	467	52
Психолог	37	14	11	2
Секретарь руководителя	238	76	92	8
Социальный работник	69	36	192	131
Техник	432	131	22	4
Технолог	69	25	19	5
Товаровед	161	65	5	0
Учитель	104	44	114	22
Художник-конструктор (дизайнер)	184	74	45	7
Экономист	746	281	113	12
Электромеханик	68	9	85	4
Юрист	319	103	149	13

Проблемы профессиональной адаптации выпускников ТГУ. Один из трех выпускников ТГУ не сталкивается с профессиональными проблемами в начале трудовой деятельности. Остальные две трети проходят более или менее длительный период адаптации, средняя продолжительность которого за два года выросла с 4,1 до 4,6 месяцев. Главные проблемы периода адаптации – недостаток практических навыков и низкая начальная оплата

труда (46-48%). Каждый четвертый испытывает трудности с решением социальных проблем (жилье, ДДУ, прочее). 11-15% ответов – недостаток правовой культуры, знаний в сфере экономики и маркетинга, ограниченные возможности для карьеры, недостаточное владение информационными технологиями. Сравнительно редко выпускники ТГУ сталкиваются с отсутствием возможностей для профессионального роста (10%), недостатком теоретических знаний, проблемами в установлении деловых и межличностных отношений (по 6%).

Оценки выпускниками престижности полученной в ТГУ специальности за последние два года изменились очень существенно. Если в 2002г. большинство выпускников считало свои специальности скорее непрестижными, то сегодня доля таких ответов сократилась с 68% до 52% (хотя внутри этой группы стабильной – 14% – остается доля респондентов, которые признали свои специальности совершенно не востребованными городской экономикой). Наиболее многочисленной сегодня становится категория выпускников (с 12% до 46%), по мнению которых освоенные в Тольяттинском государственном университете профессии являются престижными. 6% из данной группы респондентов отмечают ценность, востребованность и дефицит профессии, которую они получили из вузе.

«Потребность выпускников в дополнительной профессиональной подготовке достаточно велика – получить ее хотели бы 45% опрошенных независимо от полученной в ТГУ специальности. Предпочтительным вариантом для выпускников, работающих по полученной в ТГУ специальности, является повышение квалификации по этой специальности. Для выпускников, работающих не по полученной в ТГУ специальности, предпочтительно приобретение дополнительной специальности» [17]. По 6% опрошенных указали на то, что им нужна личная консультация на этапе адаптации в профессиональном круге общения или при смене места работы, в индивидуальных консультациях по текущим вопросам своей

профессиональной деятельности, нуждаются в повышении квалификации по дополнительной или вновь приобретенной специальности.

Предпочтения по объему дополнительной профессиональной подготовки: 36% – второе высшее образование в течение 2–2,5 лет, 34% – краткосрочные (до 1 месяца курсы), 19% – курсы продолжительностью до 3 месяцев, 11% – долгосрочные курсы 4–6 месяцев. Из форм подготовки наиболее привлекательны краткосрочные практикумы продолжительностью 2-3 дня (31%) и выездные семинары, научно-практические конференции на предприятиях города (27%). Более четверти выпускников предпочли бы посещать краткосрочные лекционные курсы (на 2-3 дня). 18–19% ответов – семинары и научно-практические конференции в ТГУ и индивидуальные консультации у преподавателей ТГУ. Лишь десятая часть опрошенных (13,8%) отмечает о значимости приобретения методических материалов, изучению методической литературы в городских библиотеках, организаций, предприятий и библиотеке вуза посвящают 11,1%.

Согласно полученным данным переподготовка высвобождаемой рабочей силы на крупных предприятиях города осуществляется на предприятиях химической, автомобильной, пищевой промышленности, в сфере здравоохранения, в основном за счет курсов повышения квалификации, что указано в таблице 22. На малых предприятиях переподготовка осуществляется в виде инструктажа на рабочем месте и самоподготовки.

Таблица 22 – Возможность переподготовки высвобождаемых работников

Отрасль	Возможность переподготовки на предприятии
Химическое производство (крупное)	Существует (есть Центр подготовки персонала, где осуществляется переквалификация и получение смежных специальностей)

Продолжение таблицы 22

Отрасль	Возможность переподготовки на предприятии
---------	---

Производство транспортных средств и оборудования (крупные, средние)	«На базе корпоративного университета – обучение, переобучение и повышение квалификации возможно для каждого работника предприятия» (3 ответа).
	«Ежегодно из бюджета компании выделяем около 1,5 миллионов рублей на обучение и повышение квалификации своих сотрудников. Практикуем проведение учебных мероприятий в специализированных аудиториях, систему наставничества и многое другое».
	«Можем принять человека на работу со средним образованием и обучить его на конкретном рабочем месте».
	«По мере необходимости существует. Со сторонними организациями есть договор на обучение, и на производстве квалифицированными работниками тоже проводится переобучение».
Здравоохранение и предоставление социальных услуг (крупное)	Да, курсы повышения квалификации
Производство пищевых продуктов (крупное)	Да, есть
Предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию (малое)	Да, повышение разряда
Сфера услуг (среднее, малое)	Инструктаж, обучение (3 ответа)
Оптовая и розничная торговля (малое)	Самоподготовка (2 ответа)
Строительство (малое)	Да, есть

Респондентам предлагалось выделить наиболее важные результаты повышения качества жизни. Автор исследования отобрал наиболее актуальные и важные показатели, по мнению респондентов. Итак, респонденты в возрасте от 20 до 30 лет считают, что основным показателем качества жизни является обеспеченность жильем. Так ответили 48,0% опрошенных. На второе место респонденты поставили улучшение медицинского обслуживания. Это ответ выбрали 34,0% опрошенных. Третьим по значимости показателем стало увеличение денежных накоплений (28 %).

«Для второй возрастной группы основным является улучшение медицинского обслуживания (36,0%). На второе место респонденты поставили обеспеченность населения жильем и на третьем месте, по мнению

респондентов, находится – доступность и качество образования (22,0%)». Для людей в возрасте от 41 до 50 лет основными являются два показателя – это улучшение медицинского обслуживания (42,0%) и увеличение продолжительности жизни (38,0%), а также обеспеченность населения жильем (32,0%). Таким образом, мы видим, что в каждой возрастной группе присутствуют два одинаковых показателя – это улучшение медицинского обслуживания и обеспеченность населения жильем. Это связано с тем, что сегодня для населения является проблемой приобретение собственной квартиры. И все чаще наблюдается тенденция съемного жилья. Вторая проблема – медицинское обслуживание» [37]. На сегодняшний день в условиях недостаточного финансирования здравоохранения следует привлечь ведомственных медицинских учреждений для реализации программы государственных гарантий, что позволит эффективно использовать финансовые и материальные ресурсы, реализовать принцип равного отношения государства ко всем гражданам независимо от места их работы, уменьшить финансовую нагрузку на бюджеты ведомств.

«Анализ результатов эмпирического исследования в целом позволяет нам утверждать, что сегодня качество жизни требует больших изменений. На сегодняшний день главным для всех респондентов является материальное положение, до тех пор, пока трудовой потенциал населения не будет использоваться более эффективно, повышения качества жизни не приходится» [37].

Многие исследователи считали, что уровень образования населения является одним из важнейших показателей качества жизни. «Очевидно, что накопленный профессиональный опыт, знания, умения кадровой составляющей НТК являются во многом определяющими для его развития. Особый интерес здесь представляет сформировавшаяся квалификационная структура научно-технических работников и ее дальнейшая трансформация посредством производственно-экономической структуры НТК в новое качество и количество. При этом наличие «критической массы»

накопленного опыта и знаний, проблемных направлений и требующих решения задач в различных областях научно-технической деятельности может генерировать новые идеи и направления исследований. В свою очередь это способствует как росту НТК, так и увеличению потенциала кадровой его составляющей, их перехода на новый качественный уровень, что объективно должно приводить к повышению конкурентоспособности региона, что в свою очередь, непосредственно влияет на качество жизни населения» [55].

Для повышения уровня жизни необходимо сформировать такую систему образования, которая основывалась бы на компаниях с механизмами управления над организациями разных уровней профессионального образования. Регион разрабатывает план с долгосрочными программами развития, на основе которых функционируют эти компании. Программы развития региона должны включать все аспекты, сферы и направления жизнедеятельности населения. Данные компании ориентированы на выпуск высококвалифицированных специалистов. Деятельность компаний основана на создании и реализации комбинированного механизма образовательной деятельности в области. Ученые перечисляют основные задачи, которые необходимо решать данным компаниям:

– «обеспечение количественных потребностей региона в кадрах необходимой специализации, что предполагает наличие актуальной и системной информации по следующим аспектам регионального развития, а также тенденций и перспектив в их изменении: отраслевая структура и кадровая обеспеченность отраслей; уровень безработицы, возрастная и половая структура, квалификация, навыки и опыт незанятых в региональной экономике; демографическая структура региона.

– подготовка высококвалифицированных специалистов, что предполагает системность их теоретических знаний и практических навыков по основным аспектам их профессиональной деятельности, а также тенденций и перспектив их изменения в регионе по следующим основным

направлениям: технология производства работ; средства и предметы труда, применяемые при производстве работ; организация и экономика труда [6]; нормативно-правовое регулирование хозяйственной деятельности.

– формирование информационной образовательной среды региона на основе современных технологий, что должно основываться на: требованиях к структуре, содержанию и технологии образовательных программ; количестве пользователей образовательных программ; возможностях пользователей образовательных программ» [55].

Полученные результаты исследования позволяют говорить об активном трудовом потенциале населения г.о. Тольятти Самарской области. Доля экономически активного населения держится в пределах 52% (от всего населения). Существует относительная стабильность численности постоянного населения г.о. Тольятти.

Следовательно, несмотря на государственную политику, величину сырьевых ресурсов и капиталовложений страны, которые в советскую эпоху определяли уровень жизни людей, в современном обществе упор делают на образование, в совокупности с саморазвитием и опытом. Все это определяет развитие человеческого потенциала, включающего научный, технический, профессиональный и трудовой ресурсы человечества, и впоследствии конкурентоспособность региона и страны. С помощью образовательного процесса человек сам формирует себе планку жизнеобеспечения.

Заключение

Важнейшая категория, которая влияет как на развитие отдельно взятого предприятия, так и на развитие общества в целом это социальный трудовой потенциал. От его правильного анализа, прогнозирования и принятия решений в государственном масштабе по развитию потенциала зависит благосостояние общества, правильное распределение рабочей силы.

В последнее время в России на государственном уровне принимается достаточно много решений прямым или косвенным образом влияющих на развитие социально-трудового потенциала – это, прежде всего, приоритетные государственные проекты по образованию и улучшению демографической ситуации. Но на сегодняшний день это происходит не с той скоростью, с которой необходимо. Требуются изменения фактически во всех сферах жизни общества.

На основании проведенного исследования подтвердились поставленные гипотезы. На сегодняшний день прослеживается несоответствие между полученным образованием и имеющейся работой. Было выявлено, что большинство респондентов в данное время не работают по специальности или работают в смежной сфере.

Вторая гипотеза – основной проблемой, которая стоит перед предприятиями – это низкий показатель удовлетворенности различными аспектами труда. В действительности условия труда получили низкую оценку от респондентов.

Так же респонденты равносильно неудовлетворенности условиям труда, дали низкую оценку условиям жизни. Третье гипотезой является то, что в последнее время наблюдается низкая удовлетворенность качеством условий жизни.

Следующая поставленная гипотеза отмечает, что, по мнению респондентов, главным фактором повышение качества жизни населения зависит от финансирования различных объектов. Как было выявлено из

анализа эмпирического исследования основным условием повышения качества жизни является материальная сторона.

Явление социально-трудовой потенциал региона динамичное, поскольку он изменяется под воздействием накопления производственного опыта, навыков, повышения уровня образования и квалификации, удовлетворенности трудом, социальной активностью и т.д. Качественная характеристика включает в себя три составляющих: физическую, интеллектуальную и социальную. Физическая составляющая характеризует физические и психологические возможности человека, зависящие от его здоровья. Интеллектуальная составляющая аккумулирует в себе уровень знаний и умений, врожденные способности, талант, волевые и лидерские качества человека, накопленный производственный опыт. Социальная составляющая формируется в зависимости от социальной среды, социальной защищенности и социальной справедливости в обществе.

Как сложная совокупность социально-трудовой потенциал имеет возможность оказывать серьезное влияние на эффективность реализации и темпы социально-экономического развития.

На основе анализа литературы и проведенного исследования можно утверждать, что такой фактор как показатели качества жизни влияют на реализацию социально-трудового потенциала.

Таким образом, необходимо ввести коррективы в политику государства, для улучшения качества жизни населения, которое, в свою очередь, обеспечит повышение социально-трудового потенциала. Требуются большие изменения в политике государства, в отношении человеческого фактора. Она должна быть нацелена на активизацию социально-трудового потенциала.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Барбашин М. Ю. Методологические и концептуальные возможности неинституционального подхода в современных этносоциальных исследованиях. URL: https://www.isras.ru/files/File/publ/Barbashin_Metodologicheskie_i_konzeptualnye_vozmozhnosti_neoinstitutsialnogo_podkhoda_Soc_gum_znaniya.pdf (дата обращения: 22.12.2020г.).
2. Беляева Л. А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социологические исследования. 2009. No1. С. 33–42 URL: http://ecsocman.hse.ru/data/978/946/1223/Belyaeva_4.pdf (дата обращения: 05.04.2021).
3. Бизнес-информатика. URL: <https://it.rfei.ru/course/~cwr7/~67p6LL/~AGBuwy> (дата обращения: 13.04.2021)
4. Большая советская энциклопедия. URL: <http://slovari.yandex.ru/> (дата обращения: 10.10.2019г)
5. Васильев В. П. Качество и уровень жизни населения РФ. М.: ЭКОС, 2007. 117 с.
6. Волгин Н. А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). М. : Издательство «Экзамен», 2004. 736 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М. : Норма, 2007. 448 с.
8. Горелов Н. А. Политика доходов и заработной платы. М. : Феникс, 2008. 382 с.
9. ГородРабот.ру. URL: <https://gorodrabot.ru/salary?l=%D1%82%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D1%8F%D1%82%D1%82%D0%B8#salary-statistics-chart-item-1> (дата обращения: 25.04.2021г).
10. Горшков А. В. Социология труда. М. : Либрусек, 2002. 128 с.

11. Глущенко И. И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. г. Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2004. 416 с.
12. Гусевская К. С. Качество жизни населения: понятие, показатели и современное состояние. URL: <http://www.rae.ru/forum2011/14/609> (дата обращения: 21.01.2021).
13. Добренков В. И. Методы социологического исследования. М. : ИНФРА-М, 2008. 767 с.
14. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М. : Кондор, 2003. 462 с.
15. Златин П. А. Социология и психология труда. М. : Изд-во МГУ, 2000. 392 с.
16. Злобина Г. Ю. Качество жизни: структурные составляющие и перспективные направления развития. М.: Социум, 2007. 96 с.
17. Иванова Т. Н., Желнина Е. В., Левина А. П. Проблемы занятости выпускников вузов // Регионология. 2012. №3. URL: <http://regionsar.ru/node/964?page=0%2C1> (дата обращения: 15.04.2021).
18. Кижеватова В. А. Социальная диагностика трансформации социально-трудового потенциала российских регионов как инструмента управления// Регионология. 2008. № 2. URL: <http://regionsar.ru/node/> (дата обращения: 22.11.2020).
19. Капелюшников Р. И. Неоинституционализм. URL: <http://www.libertarium.ru/1062> (дата обращения: 14.05.2020).
20. Крупнов Ю. URL: http://kroupnov.ru/5/178_1.shtml (дата обращения: 21.03.2021).
21. Литвинов В. А., Мудракова Е. И. Минимальный потребительский бюджет и уровень жизни населения России // Уровень жизни населения регионов России. 2003. № 3. 57 с.

22. Малин А. С. Исследование систем управления. Гос. ун-т Высшая школа экономики. 3-е изд. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. 329с.
23. Маркс К. Капитал. – С. 178. URL: <http://esperanto-mv.pp.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-04.html> (дата обращения: 22.11.2020).
24. Меньшикова О. И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала // Экономика высшего образования. 2006. № 4. 65 с.
25. Мироедов А. А. Качество жизни в статистических показателях социально-экономического развития. М.: Вопросы статистики. 2008. 125 с.
26. Модель человека в экономических теориях. URL:http://becmology.ru/blog/economy/human_model.htm (дата обращения: 11.12.2020).
27. Мониторинг качества жизни населения муниципального образования. URL: <http://www.dvncms.khv.ru/node/360> (дата обращения: 25.11.2020).
28. Национальная энциклопедическая служба. [Электронный ресурс]. URL:<http://vocable.ru/dictionary/917/word/trudovoi-potencial-rabotnika> (дата обращения: 12.01.2021).
29. Омельченко К. А., Хомченко О. А. Трудовой потенциал работника: проблемы формирования и развития // Психология, социология и педагогика. 2015. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://psychology.snauka.ru/2015/11/6101> (дата обращения: 12.01.2021)
30. Павлова Е.В. Методологический анализ понятия «Социальный потенциал» // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2015. №7 С. 167-170. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskiiy-analiz-ponyatiya-sotsialnyy-potentsial/viewer> (дата обращения: 01.02.2021)
31. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М.: Изд-во МГУ, 1988. 320 с.

32. Повышение качества жизни населения г. Тольятти. URL: http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media16947/Tablica_kachestva_zhizni.xls (дата обращения: 24.12.2019).

33. Потенциал: энциклопедический словарь. 2007. URL: <http://www.slovopedia.com/2/207/254308.html> (дата обращения: 22.11.2020).

34. Прожиточный минимум. URL: <http://potrebkor.ru/minimum-samarskaia-archive.html> (дата обращения: 15.04.2021)

35. Пурыськина В.А. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала» 2017г. URL: https://kosyginrgu.ru/aspirantura/files/defence/PuriskinaVA/%D0%9F%D1%83%D1%80%D1%8B%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf (дата обращения: 15.02.2021)

36. Радаев В. В. К обоснованию модели поведения человека в социологии основы «экономического империализма») // Социологические чтения. Выпуск 2. Сборник материалов ежегодного методологического семинара. М.: Изд-во Института экспериментальной социологии. 1997. 177 с.

37. Раджаббекова Р.С. Показатели качества жизни населения как факторы реализации социально-трудового потенциала URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9597> (дата обращения: 15.02.2021).

38. Рейтинг регионов России по качеству жизни 2020. URL: <https://basetop.ru/rejting-regionov-rossii-po-kachestvu-zhizni-2020/> (дата обращения: 26.04.2021).

39. РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20200921/potrebitelskiy-spros-1577524687.html> (дата обращения: 25.04.2021).

40. РИА Рейтинг. URL: <https://riarating.ru/infografika/20200323/630157842.html/> (дата обращения: 10.04.2021г).

41. Романов О. В. Социология труда: учеб. пособие для вузов. М. : Гардарики, 1999. 407 с.
42. Ромашов О. В . Социология труда. М.: Гардарики, 2003. 320 с.
43. Сайт Правительства Самарской области. URL: https://pravo.samregion.ru/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/0902_56.pdf (дата обращения: 13.04.2021).
44. Сайт Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/social/304> (дата обращения: 11.04.2021).
45. Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397?print=1> (дата обращения: 10.04.2021г).
46. Сайт Autonews.ru <http://webcache.googleusercontent.com/search> (дата обращения: 27.04.2021).
47. Сайт «GOGOV». URL: <https://gogov.ru/average-income/tolyatti> (дата обращения: 12.04.2021г).
48. Сайт Администрации г.о. Самара. URL: https://www.samadm.ru/city_life/ekonomika-i-finansy/employment/the-labour-market-of-samara/ (дата обращения: 26.04.2021).
49. Сайт Министерства экономического развития и инвестиций Самарской области. URL: https://economy.samregion.ru/activity/ekonomika/values_so/ (дата обращения: 27.04.2021).
50. Статистика по России. URL: <https://russia.duck.consulting/maps/359/2019>(дата обращения: 11.04.2021г).
51. Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования: Научный и общественно-политический журнал . 2007 . № 6 . 70 с.
52. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. URL: <https://samarastat.gks.ru/folder/34255?print=1> (дата обращения: 10.12.2020г).
53. Токарская Н. М. Социология труда. М.: Логос, 2002. 208 с.

54. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Прометей: Юрайт-М, 2001. 511 с.
55. Троицкая А. Ю. Роль системы высшего образования в повышении качества жизни населения // Мир науки, культуры, образования. 2012. №6 (37). С.111-113.
56. Трунин С. Н. Экономика труда. М.: Экономика, 2009. 496 с.
57. Трудовой потенциал общества, его характеристики. URL: <http://e-educ.ru/et3.html> (дата обращения: 20.02.2019).
58. Тяжков А. И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования. М. : Экономика, 1987. 365 с.
59. Ушаков Д. Н. Большой толковый словарь русского языка. Современная редакция. М.: ООО «Дом Славянской книги», 2008. 960 с.
60. Фатхутдинов Р. А. Управленческие решения: Учебник. 5-е изд. М. : ИНФРА-М. 2003.
61. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397?print=1> (дата обращения: 10.04.2021).
62. «Финам». URL: <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/dolya-rossiyan-s-doxodami-nizhe-prozhitochnogo-minimuma-v-2020-godu-snizilas-do-12-1-rosstat-20210414-192736/> (дата обращения: 10.03.2021г).
63. Чупров, И. В. Теоретические и концептуальные основы исследования качества жизни населения // Молодой ученый. 2016. № 25 (129). С. 429–432. URL: <https://moluch.ru/archive/129/35631/> (дата обращения: 21.04.2021).
64. Jalladde J.-P. Recent trends in vocational education and training // European Journal of Education. 1989. N 24. P. 103–125.
65. Omelchenko E., Pilkington H. Russia, Youth Activism in // Youth Activism: An International Encyclopedia, Volume I / contribution to L.R. Sherrod, R. Kassimir, & C. Flanagan (eds.). CT: Greenwood Publishing Company, 2006. P. 542–550.

66. Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Ann. Rev. Sociol. 1998. Vol. 24. P. 1–24.

67. Super D. E. The Work Values Inventory. Boston : Houghton Mifflin, 1970. 50 p. 6. Dose J.J., Klimoski R.J. The diversity of diversity: work values effects on formative team processes // Human Resource Management Review. 1999. Vol. 9. № 1. P. 83-108. Инвентаризация Рабочих Ценностей. Бостон : Хоутон Миффлин, 1970. 50 p. 6. Доза Дж. Дж., Климоски Р. Дж.

68. Stanton-Salazar R.D. A social capital framework for the study of institutional agents and their role in the empowerment of low-status students and youth // Youth and society. September, 2011. P. 1066–1109.

Приложение А

**Программа социологического исследования на тему:
«Влияние показателей качества жизни на социально-трудовой
потенциал работающего населения г.о. Тольятти»**

Актуальность темы исследования. В Послании Федеральному Собранию президент РФ В. В. Путин обозначил повышение качества жизни населения как целевой ориентир экономического развития страны. Отметив при данном необходимости перехода к эффективному и качественному экономическому росту как источнику повышения благосостояния граждан¹.

Качество жизни населения страны, региона предполагает из себя не только научную, однако серьезную социально-экономическую проблему. В связи с данным образовывается проблема прикладных исследований по изучению качества жизни населения для принятия управленческих решений по обеспечению устойчивого развития социально-экономических систем. Создания благоприятных условий жизни граждан. Качество жизни населения страны, региона формируется массой различных компонентов социально-экономической жизни. Показателями, позволяющими распознать свойство жизни.

Качество жизни и социально-трудовой потенциал можно назвать двумя тесно взаимосвязанными категориями. При определенном уровне жизни человек удовлетворяет определенный спектр потребностей, и его социально-трудовой потенциал сосредоточен в определенных границах и направлениях. Социально-трудовой потенциал населения мог бы быть выше, при условии, что качество жизни будет находиться на высоком уровне.

Президентом Российской Федерации В.В. Путиным был провозглашен курс на модернизацию национальной экономики. Которая должна опираться на концепцию 5 «И» (инвестиции, инновации, инфраструктура, институты, интеллект). Осуществление данного направления, учитывающего имеющиеся практики иных государств, подразумевает, помимо остального, разработку

¹ Исаева Т. Н. Структурная политика в условиях перехода к инновационному экономическому росту // Бизнес в законе. – 2011. – №3. – С. 229–231.

новых экономических механизмов, опирающихся на принципы государственно-частного партнерства. Призванных стимулировать развитие человеческого потенциала и инновационное обновление социальной сферы. Решающим условием к новой модели экономического роста становится формирование условий, повышающих качество жизни населения и усиливающих его обратное воздействие на макроэкономические производственные процессы. Другими словами, модернизация экономики должна привести к ее качественному обновлению, сопровождаемому поворотом экономической политики к человеку.

Таким образом, современный анализ социально-трудового потенциала через призму показателей качества жизни является крайне важным, поскольку он может служить точкой отсчета при разработке социальной политики, для формирования федеральных, региональных, муниципальных программ, нацеленных на социальную поддержку населения.

Программа анкетирования

Анкетирование избрано нами в данном исследовании как метод, который позволяет получить информацию о субъективных мнениях, чувствах, оценках респондентов и во многих случаях является источником сведений об объективных процессах.

В данном случае выборка является квотной ($n=250$), пропорциональной. Респонденты распределялись по ряду критериев: по полу, возрасту, социальному статусу.

Объект исследования: жители г.о. Тольятти, работающие на различных предприятиях города.

Предмет исследования: показатели качества жизни населения как факторы реализации социально-трудового потенциала.

Целью настоящего исследования является изучение удовлетворенности качеством жизни населения г.о. Тольятти.

Задачи исследования таковы:

1. Провести сравнительный анализ показателей качества жизни населения;
2. Проанализировать степень удовлетворенности трудом;
3. Определить наиболее важные для респондента условия труда;
4. Выявить влияние качества трудовой жизни на использование социально-трудового потенциала;
5. Изучить содержание комплекса факторов, под влиянием которых формируется и развивается качество трудовой жизни.

Теоретическая интерпретация социологических понятий

В данном исследовании мы руководствовались следующими понятиями и категориями:

Качество жизни – обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт.

Трудовой потенциал – это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Человеческий капитал – это совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший

показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Показатель – это выраженная числом характеристика какого-либо свойства экономического объекта, процесса или решения.

Доходы – это средства в денежной или натуральной форме, получаемые экономическими объектами (отдельным лицом, семьей, кооперативом, фирмой, государством и т. д.) в результате их экономической деятельности.

Заработная плата – это денежное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Системный анализ:

Блок 1. Социально-демографический

С нашей точки зрения, в представленной нами проблеме будут иметь значение следующие социально-демографические показатели респондентов такие, как:

– Возраст. В данном исследовании, мы будем опрашивать 3 группы людей, 1 – 20–30 лет; 2 – 31–40 лет; 3 – 41–65 лет;

– Пол. Половая принадлежность обуславливает различные жизненные ориентиры и модели поведения респондентов.

– Образование. Мы будем опрашивать респондентов, которые имеют образование и постоянную работу.

– Оценка материального положения. В большинстве случаев, материальное состояние семьи показывает уровень жизни и возможностей данной семьи. Необходимо учитывать уровень заработной платы, т.к. она прямо и непосредственно связана с результатами труда, а, следовательно, она

является одним из основных показателей результата реализации социально-трудового потенциала, и ярко отражается на качестве жизни респондента. Так же необходимо учитывать возможности ее изменения и дополнительный доход, который может получать респондент помимо заработной платы.

Блок 2. Показатели социальной активности

Необходимо знать степень реализации одного из таких показателей социально-трудового потенциала как образование. В этом блоке мы будем рассматривать уровень образования респондентов и его реализация, какое количество респондентов работает по специальности.

Блок 3. Субъективные характеристики

Немаловажную роль играет личная заинтересованность в улучшение качества жизни и развития социально-трудового потенциала. Собственная оценка в состоянии уровня жизни.

Блок 4. Оценка условий труда

Одним из показателей качества жизни является удовлетворенность условиями труда. Нам важно оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется. Определяются такие факторы как социальная защищенность работника на предприятии, эмоциональное состояние, безопасность труда и т.д.

Блок 5. Трудовая мотивация

Главными условиями, обеспечивающими качество трудовой жизни, является не только заработная плата, но и возможность, к использованию и развитию своих способностей, для профессионального роста и уверенности в своем будущем. А также респондент должен чувствовать социальную полезность работы, чтобы она занимала достойное место в жизни.

Блок 6. Материальные аспекты

Одним из важных факторов определения степени удовлетворенности населения уровнем и качеством жизни, является уровень заработной платы и

материальные условия жизни (обеспеченность жильем, качество питания, отдыха, обеспеченность техникой, наличие автомобиля и т.д.).

Гипотезы:

1. На сегодняшний день прослеживается несоответствие между полученным образованием и имеющейся работой.
2. Основная проблема, которая стоит перед предприятиями – это низкий показатель удовлетворенности различными аспектами труда.
3. В последнее время наблюдается низкая удовлетворенность качеством условий жизни.
4. На наш взгляд, реализация социально-трудового потенциала имеет тесную взаимосвязь с качеством жизни.
5. По мнению респондентов, главным фактором повышение качества жизни населения зависит от финансирования различных объектов.

Процедурный раздел

База исследования: в исследовании приняли участие работающие жители г.о. Тольятти в возрасте от 20 до 50 лет.

Методы исследования:

Для проведения исследования было выбрано два количественных метода: анкетирование и вторичный анализ результатов социологических исследований по качеству жизни в Самарской области и в г. Тольятти.

Инструментарий исследования – анкета, в состав которой вошли закрытые и открытые вопросы, построенных с помощью различных методик.

Практическое назначение: разработка рекомендации для увеличения социально-трудового потенциала через улучшение качества жизни населения.

Выборка исследования:

Выборка является базовым уровнем проводимых исследований. Выборка является квотной, пропорциональной.

Характеристика респондентов: так, в данном исследовании в качестве выборочной совокупности были опрошены 150 человек.

Распределение по группам: 50 тольяттинцев в возрасте 20–30 лет, 50 – в возрасте 31–40 и 50 – в возрасте 41–50.

Приложение Б Анкета

№ МАРШРУТНОГО ЛИСТА _____

Ф.И.О. анкетера _____

АНКЕТА ВЫПУСКНИКА

Уважаемые выпускники, уделите, пожалуйста, несколько минут для заполнения этой анкеты. Полученная информация поможет Тольяттинскому государственному университету тщательнее осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов.

Заранее благодарим за участие!

1. Какой факультет ТГУ Вы закончили?

1. электротехнический
2. автомобильный
3. машиностроительный
4. архитектурно-строительный
5. педагогический
6. иностранных языков
7. исторический
8. филологический
9. психологии
10. химико – биологический
11. изобразительных искусств
12. физико-технический
13. математики и информатики
14. физической культуры
15. экономический

2. Оцените ситуацию с трудоустройством по полученной профессии?

1. по моей профессии устроится практически невозможно
2. работу найти трудно, но возможно
3. легко можно устроится по моей профессии
4. затрудняюсь ответить

3. Как долго Вы искали работу по полученной в ТГУ специальности?

1. определился на 5 курсе
2. сразу после выпуска
3. примерно через полгода
4. через год
5. искал больше года
6. до сих пор не трудоустроился

4. К какой категории Вы сейчас относитесь?

1. зарегистрированный безработный, состою на учете в службе занятости
2. не работаю и не ищу работу
3. подрабатываю время от времени
4. учусь
5. работаю
6. не работаю, ищу работу

5. Какими способами Вы искали первую работу (отметьте все возможные варианты)?

1. обращался в государственную службу занятости
2. обращался в частные биржи труда, кадровые агентства
3. просматривал объявления в СМИ (газеты, радио, телевидение)
4. сам давал объявления в СМИ
5. через Интернет
6. помогали родственники, друзья, знакомые
7. сам ходил, обзванивал предприятия
8. ранее проходил производственную практику на предприятии
9. помощь в трудоустройстве показало учебное заведение
10. трудоустроился в рамках целевой подготовки
11. другое (*напишите*) _____

6. С какими трудностями Вам пришлось столкнуться при поиске работы (несколько вариантов)?

1. проблем с поиском работы не было
2. низкая оплата труда
3. недостаток практических навыков
4. недостаток мест трудоустройства
5. недостаток правовой культуры
6. отсутствие возможности профессионального роста
7. недостаточное владение информационными технологиями
8. необходимость дополнительных знаний
9. проблемы в межличностных отношениях
10. другое (*напишите*) _____

7. Как Вы считаете, что из перечисленного повышает Ваши шансы при трудоустройстве (несколько вариантов)?

1. пол
2. возраст
3. востребованная профессия
4. высокий уровень профессиональной подготовки
5. наличие опыта работы по профессии
6. знание иностранного языка
7. умение работать на компьютере
8. умение находить общий язык с самыми разными людьми
9. внешние связи
10. личные связи, знакомства
11. другое (*напишите*) _____

8. Считаете ли Вы правильным решение поступать в ТГУ?

1. правильное
2. иногда возникали сомнения в правильности вуза
3. ошибся с выбором вуза

9. Готовы ли Вы рекомендовать своим близким поступать в ТГУ?

1. готов на любой факультет – переход вопросу 11
2. готов рекомендовать только отдельные факультеты _____ (указать какие)
3. не рекомендовал бы ТГУ – переход к вопросу 10

10. Какой вуз Вы посоветовали бы своим родственникам или друзьям?

11. По каким причинам Вы поступили учиться в ТГУ (несколько вариантов ответа)?

1. наличие бюджетных отделений
2. не хотелось уезжать из города
3. большой выбор специальностей
4. поступление друзей
5. наличие военной кафедры
6. сильный преподавательский состав
7. посещение подготовительных курсов
8. гарантии трудоустройства
9. интересная студенческая жизнь
10. вуз сотрудничал со школой
11. оптимальная стоимость
12. небольшой конкурс
13. хорошая материальная база
14. возможность для НИРС
15. семейные традиции
16. знакомство в вузе у родителей
17. другие причины (напишите) _____

12. Укажите преимущества обучения студентов в ТГУ?

1. возможность не уезжать из города
2. широкий выбор специальностей
3. наличие военной кафедры
4. сильный преподавательский состав
5. традиции высшей школы
6. высокий престиж диплома
7. высокое качество образования
8. богатые библиотечные фонды
9. наличие бюджетных отделений
10. возможность защиты в городе
11. хорошее техническое обеспечение
12. возможности для НИРС
13. контакты по стране и за рубежом
14. другое (напишите) _____

13. Укажите недостатки обучения студентов в ТГУ (несколько вариантов)?

1. проблема взяточничества
2. недостаточная техническая база
3. не востребованные специальности
4. неудовлетворительное состояние аудиторий
5. недостаточное число мест на бюджетном отделении

6. высокая плата за обучение
 7. большая учебная нагрузка
 8. не решенные бытовые проблемы
 9. неинтересная студенческая жизнь
 10. недостаточно квалифицирован ППС
 11. несправедливое отношение преподавателей к студентам
 12. другое (*напишите*)
-

14. Охарактеризуйте роль обучения в ТГУ?

1. путевка в жизнь
 2. товарищи по учебе стали деловыми партнерами
 3. просто приятно вспомнить студенческие годы
 4. бесполезная трата времени
 5. иное (*напишите*)
-

15. Назовите, пожалуйста, кафедры, на которых Вы получили больше всего знаний и умений, пригодившихся в профессиональной деятельности?

16. Оцените, пожалуйста, качество профессиональной подготовки в ТГУ по 5-ти бальной шкале?

низкое качество 1 - - 2 - - - 3 - - - 4 - - - 5 высокое качество

17. Как Вы считаете, какие дополнительные знания, умения, навыки нужно давать сегодняшним студентам (*несколько вариантов*)?

1. увеличение производственной практики
 2. углубленная подготовка по информационным технологиям
 3. основы правовой культуры
 4. развитие коммуникативных навыков
 5. маркетинговая подготовка
 6. основы экономических знаний
 7. другое (*напишите*)
-

18. Как Вы считаете затраты денег и времени на обучение в ТГУ себя...?

1. вполне оправдали
 2. не оправдали
 3. другое (*напишите*)
-

19. Намерены ли Вы искать другую работу?

1. да, причем в ближайшее время
2. да, но в более отдаленном будущем
3. нет
4. трудно сказать

20. Какими причинами вызвано Ваше желание искать другую работу (*не более трех вариантов ответа*)?

1. возможность повысить заработок

2. более удобное расположение места работы
 3. возможность повысить свою квалификацию
 4. стремление работать в более дружном коллективе
 5. возможность получить более интересную, творческую работу
 6. стремление улучшить условия труда
 7. возможность карьерного роста
 8. хочу работать по другой профессии
 9. другое (*напишите*)
-

21. Какие знания и умения Вам необходимы для успешного трудоустройства (несколько вариантов)?

1. общая ситуация на рынке труда
 2. ситуация и перспективы развития рынка труда Самарской области
 3. спрос и предложения на рынке труда Самарской области
 4. характеристика профессии с точки зрения гарантий трудоустройства
 5. умение планировать профессиональную карьеру
 6. знания о востребованных специальностях и профессиях
 7. умение вести переговоры с работодателем
 8. умение представить себя, как работника (самопрезентация)
 9. умение составить профессиональное резюме, портфолио, презентацию
 10. другое (*напишите*)
-

22. Испытываете ли потребность в дополнительной профессиональной подготовке?

1. да – переход к вопросу 23
2. нет – переход к вопросу 25

23. В какой дополнительной профессиональной подготовке Вы испытываете потребность (один вариант)?

1. второе высшее образование
2. повышение квалификации по специальности ТГУ
3. консультации по текущим профессиональным вопросам
4. консультации в период адаптации или смены работы
5. повышение квалификации по другим специальностям
6. нет потребности – переход к вопросу 24

24. Какова предпочтительная форма дополнительной профессиональной подготовки?

1. краткосрочные практикумы (2-3 дня)
 2. выездные семинары
 3. индивидуальные консультации
 4. семинары, конференции в ТГУ
 5. краткосрочные лекционные курсы (2-3 дня)
 6. приобретение методических материалов в ТГУ
 7. посещение библиотек (ТГУ, городских, предприятий)
 8. другое (*напишите*)
-

25. Контактируете ли Вы с бывшими однокурсниками?

1. регулярно встречаются только с близкими друзьями

2. ежегодно в День знаний
3. другие контакты
4. контактов не поддерживаю

26. Оцените степень важности контактов выпускников (по каждому пункту):

	очень важно	не очень важно	конт акты не нуж ны	затруд няюсь ответи ть
контакты между выпускниками разных лет				
контакты между выпускниками и нынешними студентами ТГУ				
контакты между выпускниками и работодателями				
контакты между выпускниками и преподавателями				
контакты между выпускниками и абитуриентами				

27. Ваши дальнейшие профессиональные планы:

1. буду совершенствоваться в данной профессии, повышать квалификацию
2. попытаюсь поменять профессию, специальность
3. постараюсь перейти на другое место работы
4. хотелось бы освоить еще одну (смежную) профессию
5. намереваюсь работать на данном предприятии (в фирме, организации)
6. буду искать работу по моей специальности
7. затрудняюсь ответить
8. другое (*напишите*)

И в заключении, несколько вопросов о Вас:

28. Когда Вы закончили свое обучение в ТГУ?

1. год назад
2. два года назад
3. три года назад

29. Укажите, пожалуйста, род Ваших занятий:

1. работник ВАЗа
2. другое промышленное предприятие
3. бюджетная сфера
4. работа по найму в малом и среднем бизнесе
5. собственный бизнес
6. домохозяйка, не работающий
7. другое (*напишите*)

30. Ваша должность...

1. первый руководитель предприятия

2. руководитель подразделения
3. специалист
4. рабочий

31. Укажите отрасль Вашей деятельности?

1. автомобилестроение,
2. наука, образование
3. химическая промышленность
4. коммерческая деятельность
5. машиностроение
6. строительство
7. торговля, общепит
8. ЖКХ
9. культура, искусство
10. прочая промышленность
11. правоохранительные органы
12. транспорт, связь
13. здравоохранение
14. финансы, страхование органы управления

32. Ваш пол:

1. женский
2. мужской

Благодарим за участие!

Расписка интервьюера

Я (Ф.И.О. полностью и разборчиво), _____

Провел/а это интервью в полном соответствии с полученными инструкциями.