

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 кафедры)

39.03.01 Социология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Показатели качества жизни населения как факторы реализации социально-трудового потенциала»

Студент

Р.С. Раджаббекова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Т.Н. Иванова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

д-р социол. наук, профессор Т. Н. Иванова

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

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019

Аннотация

Объектом данной бакалаврской работы являются качество жизни трудоспособного российского населения.

Предметом – показатели качества жизни населения как факторы реализации социально-трудового потенциала.

Целью данной работы является анализ взаимосвязи показателей качества жизни и реализации социально-трудового потенциала

Структура работы. Данная работа состоит из введения, двух глав (четырёх параграфов), заключения, списка литературы и источников, приложений

В первом параграфе первой главы рассматриваются теоретико-методологические подходы к исследованию социально-трудового потенциала.

Во втором параграфе первой главы рассматриваются основные показатели качества жизни населения в контексте управления социально-экономическими процессами.

В первом параграфе второй главы, рассматриваются анализ статистических данных по показателям уровня жизни и трудового потенциала населения Самарской области и г. о. Тольятти.

Во втором параграфе второй главы рассмотрено оценка представителями трудоспособного населения г. о. Тольятти условий жизни и трудовой самореализации при помощи анкетирования.

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Социально-трудовой потенциал как фактор развития общества.....	10
1.1. Теоретико-методологические подходы к исследованию социально- трудового потенциала.....	10
1.2. Основные показатели качества жизни населения в контексте управления социально-экономическими процессами	19
Глава 2. Характеристики качества жизни и социально-трудового потенциала населения Самарской области и г. о. Тольятти	32
2.1. Анализ статистических данных по показателям уровня жизни и трудового потенциала населения Самарской области и г. о. Тольятти.....	32
2.2. Оценка представителями трудоспособного населения г.о. Тольятти условий жизни и трудовой самореализации	50
Заключение	66
Список используемой литературы и источников.....	68
Приложение 1	72
Приложение 2	79
Приложение 3	85

Актуальность темы исследования. В период конца XX начала XXI вв. Россия, как и многие другие страны, столкнулась с различными проблемами в социально-экономическом развитии. Как утверждает В.А. Кижеватова относительно процесса социально-экономического роста страны, достаточно важным агентом и источником, является ее институциональное устройство. Рассматриваются альтернативы социально-экономического развития, направленность социальной политики и деловых отношений, которые во многом определяют качество человеческого и социально-трудового потенциала общества¹.

Активность населения в трудовой деятельности во многом определяет развитие общества. По идее Карла Маркса двигателем прогресса является именно труд. На разных этапах развития общества появлялась новая терминология, обозначающая производственную деятельность, как трудовой потенциал, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал и другое.

Конкретное определение такого понятия как «социально-трудовой потенциал» не присутствует в публицистике. Однако существует общепринятый термин, который распространен в науке и практике, это «трудовой потенциал». Данный термин появился и вошел в практический оборот в 70-е годы XX века. Интересно, что научное сообщество признало данный термин лишь в 80-е годы XX века. Трудовой потенциал – это предельная степень возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта². Трудовой потенциал, так же включают в себя интеллектуальные, физические и социальные составляющие³.

¹ Кижеватова В.А. Социальная диагностика трансформации социально-трудового потенциала российских регионов как инструмента управления // Регионоведение. – 2008. – №2. <http://regionsar.ru/node/87> [дата обращения: 19.11.18].

² Меньшикова О.И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала // Экономика высшего образования. – 2006. - №4. – С. 65.

³ Меньшикова О.И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала // Экономика высшего образования. – 2006. № – 4. – С. 65.

Социально-трудовой потенциал общества представляет собой ведущую составную часть человеческого потенциала, который в свою очередь является в XXI веке основным компонентом национального богатства страны и важнейшим фактором ее дальнейшего социально-экономического развития. Социально-трудовой потенциал общества – объект изучения достаточно сложный в силу своего разнообразия, неоднородности и множества условий, влияющих на его развитие. Человек заинтересован в данной деятельности, ведь по средствам труда, реализуются одни из их основных потребностей. В представленной деятельности человек также развивает свои способности. Можно сказать, что человек рассматривается здесь с двух сторон, как потребитель экономических благ, которые производятся организацией и как обладатель навыков и способностей, которые необходимы организации. Именно социально-трудовой потенциал является показателем тех возможностей, способностей, знаний, и навыков которыми обладает тот или иной работник.

На сегодняшний день для множества людей трудовая деятельность является основным источником доходов и главной возможностью для личностной самореализации. Качество жизни населения тесно взаимосвязано с тем, как организован и функционирует рынок труда. Следовательно, положение людей в обществе напрямую зависит от правильной социальной политики государства, которая, в свою очередь, зависит от того, достаточно ли информации, и насколько она полно показывает проблемы в современном российском обществе. Одним из факторов влияния на реализацию и развитие социально-трудового потенциала являются показатели уровня и качества жизни населения.

Устойчивое социально-экономическое развитие в значительной степени обусловлено потенциалом, таким образом, необходимо улучшение использования социально-трудового потенциала в современных условиях хозяйствования для повышения качества жизни населения. Движение России к новому жизнеустройству требует социальной переориентации экономических преобразований на различных уровнях. В приоритете развития города, страны

должна стать ориентация на позитивную динамику параметров уровня и качества жизни населения.

Степень научной разработанности проблемы.

Социально-трудовой потенциал – явление сложное и многогранное. Социально-трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др. Определением самого понятия «социально-трудовой потенциал» сегодня занимается множество авторов, но на данном этапе конкретное определение данной категории отсутствует. Термину «трудовой потенциал» уделяли внимание такие авторы как А.С. Панкратов⁴, С.И. Пирожков⁵, Р.А. Фатхутдинов⁶, Б.М. Генкин⁷, В.Г. Костаков и др.

Изучению экономических, социальных, демографических и других сторон социально-трудового потенциала посвящено большое число работ зарубежных и отечественных ученых. В работах О.И. Меньшиковой⁸, И.Е. Заславского, В.А. Кижеватовой⁹, А.Л. Темницкого¹⁰, И.С. Масловой¹¹, и других рассматриваются различные аспекты социально-трудового потенциала.

Обращение к человеческому фактору в процессе исследования социально-трудового потенциала представляли такие авторы как Ж.Т. Тощенко¹², В.В. Радаев¹³, А.Л. Темницкий¹⁴, А.И. Тяжков¹⁵, К.К. Колин и др. В данных работах

⁴ Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – С.56.

⁵ Глущенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. – г. Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2000. – С. 9–10.

⁶ Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: учеб. для вузов. — 5-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 70.

⁷ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Норма, 2007. – С. 26.

⁸ Меньшикова О.И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала // Экономика высшего образования. – 2006. – №4. – С. 65.

⁹ Кижеватова В.А. Социальная диагностика трансформации социально-трудового потенциала российских регионов как инструмента управления // Регионоведение. – 2008. – №2. <http://regionsar.ru/node/87> [дата обращения: 19.11.18].

¹⁰ Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования: Научный и общественно-политический журнал. – 2007. – №6. – С. 13.

¹¹ Маслова И. Социальная результативность механизмов регионального управления развитием экономики // Федерализм. – М., 2010. – №4. – С. 69-82.

¹² Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Прометей: Юрайт – М, 2001. – С. 74.

¹³ 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. – С. 177.

происходит обращение к человеку при рассмотрении его поведения в труде, в исполнении конкретных хозяйственных ролей и влияние на разные этапы формирования человеческих возможностей.

Воспроизводство рабочей силы и определение труда нашло отражение в работах таких выдающихся классиков экономической науки, как А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. Кейнс, Ф. Тейлор, А. Маслоу.

Большой вклад в исследование показателей качества жизни населения внесли наши российские авторы Д.П. Журавский, В.П. Васильев¹⁶, К.С. Гусевская¹⁷, Г.Ю. Злобина¹⁸, А.А. Мироедов¹⁹ и др.

Однако анализ литературы показал, что, несмотря на достаточно широко проведенное научное исследование в области социально-трудового потенциала и его воспроизводства, многие вопросы, касающиеся сущности и содержания социально-трудового потенциала, специфики его развития и реализации, не решены и требуют дальнейшей разработки. Недостаточная разработанность вышеуказанных проблем обусловила выбор темы.

Целью исследования является анализ взаимосвязи показателей качества жизни и реализации социально-трудового потенциала.

Объектом исследования являются качество жизни трудоспособного российского населения.

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

Задачи исследования:

1. определить понятие «социально-трудовой потенциал» и «качество жизни» населения;

¹⁴ Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социс. Социологические исследования: Научный и общественно-политический журнал . – 2007 . – №6 . – С. 13.

¹⁵ Тяжков А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования. – М.: Экономика, 1987. – С. 15.

¹⁶ Васильев В.П. Качество и уровень жизни населения РФ. – М.: ЭКОС, 2007. – С. 6.

¹⁷ Гусевская К.С. Качество жизни населения: понятие, показатели и современное состояние // <http://www.rae.ru/forum2011/14/609> [дата обращения: 22.11.18].

¹⁸ Злобина, Г.Ю. Качество жизни: структурные составляющие и перспективные направления развития. – М.: Социум, 2007. – С. 15.

¹⁹ Мироедов, А.А. Качество жизни в статистических показателях социально-экономического развития. – М.: Вопросы статистики, 2008. – С. 35.

2. исследовать социально-экономические ориентиры работающих граждан;
3. провести анализ статистических данных по показателям качества жизни населения и трудового потенциала;
4. определить место категорий «качество жизни» в системе социально-трудового потенциала;
5. проанализировать современное состояние и основные тенденции динамики социально-трудового потенциала;

Теоретико-методологическая база исследования. Данное исследование опирается на ряд подходов:

1) **Системный подход.** Такие авторы как, М.М. Крощенко, М.А. Шестаков, Н.П. Федоренко, считают, что социально – трудовой потенциал должен характеризовать определенную систему. Они представляют необходимым раскрытие сущности категории «трудовой потенциал» на основе методологии системного познания данного явления.

2) **Неоинституциональный подход.** (Р. Коузу, Д. Норт, А.Л. Темницкий, Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев) в центре внимания неоинституционалистов находятся отношения, складывающиеся внутри организаций. Данный подход ставит на первое место индивида, который самостоятельно решает, как вести себя в той или иной ситуации.

3) **Модель экономического человека.** (А.Л. Темницкий, В.В. Радаев) данный подход исходит из положения о том, что главным для каждого работающего человека являлась максимизация усилий для обеспечения выживания.

Методы исследования. Анкетирование, вторичный анализ результатов социологических исследований, анализ материалов статистики по уровню и качеству жизни населения в Самарской области и в г. Тольятти.

Эмпирическая база исследования. Представлена работающими жителями г.о. Тольятти (n=150) в возрасте от 20 до 50 лет. Данные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, которые характеризуются наиболее высокими способностями к осуществлению трудовой

деятельности. В данном случае выборка является квотной, пропорциональной. Респонденты распределялись по критериям: по полу, возрасту. Основанное условие отбора респондентов наличие постоянной работы.

Структура бакалаврской работы: работа состоит из введения, двух глав, четырёх параграфов, заключения, списка использованной литературы и источников и приложения.

Глава 1. Социально-трудовой потенциал как фактор развития общества

1.1. Теоретико-методологические подходы к исследованию социально-трудового потенциала

Изучением труда, занималось и занимается достаточно большое количество авторов, анализирующих не только развитие самого труда, но и всех его составляющих. Одной из таких составляющих является социально-трудовой потенциал.

В современной литературе используется такое понятие, как «трудовой потенциал», авторы предлагают его различные трактовки. Данное понятие было направленно на эффективное использование возможностей личного фактора производства соединяющим все качества субъекта, которые проявлялись в процессе трудовой деятельности.

Более полно рассмотреть человека с точки зрения его работоспособности и показателей труда дает возможность такая категория как социально-трудовой потенциал. Данный термин первоначально появился применительно к пониманию законов функционирования общества в целом и отдельных регионов. Значимый вклад в разработку социально-трудового потенциала общества и социальных механизмов управленческого воздействия на его реализацию: по проектированию и социальному планированию в трудовой сфере внесли Н.А. Аитов, Ю.Е. Волков, В.И. Герчиков, В.А. Кижеватова, Л.Н. Коган, Н.И. Лапин, Н.Ф. Наумова, Н.М. Римашевская, О.И. Шкаратан и др.

Одной из поставленных задач, является определение понятие «социально-трудовой потенциал».

Начнем с рассмотрения понятия «потенциал», его представляют как средство, запасы, источники, которые имеются в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления планов, решения каких - либо задач; как возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. Потенциал личности составляет формирующаяся у человека внутренняя

структура, в которой интегрируются его общие способности как индивида и специальные – как субъекта деятельности. Потенциал определяется как готовность к осуществлению разных видов деятельности и через возможность достижения прогнозируемых уровней личностного развития.

Социальный потенциал можно рассматривать как систему элементов, непосредственно детерминирующих социальную активность личности и возможности получения ею социально значимых результатов в различных сферах общественного бытия – трудовой, интеллектуальной, общественно-политической, культурной, духовной и т.д.

Трудовой потенциал состоит из совокупности различного рода характеристик, включающих, физическую, интеллектуальную, социальную составляющую и др. Социальная составляющая является очень важным звеном в цепи, так как трудовой потенциал имеет тесную взаимосвязь с социальной средой, социальной справедливостью и социальной защищенностью человека в обществе. Как считает, О.И. Меньшикова, что сегодня возникает объективная необходимость модернизации понятия «трудовой потенциал» с точки зрения отражения в этом понятии присущей ему социальной компоненты.

Таким образом, наше определение социально-трудового потенциала будет выглядеть так: социально-трудовой потенциал – это сложноорганизованная система элементов, отражающая современные тенденции развития общества, совокупность взаимосвязи множества характеристик, имеющих психофизиологические, трудовые, социальные направленности.

Элементами социально-трудового потенциала, являются:

1. Здоровье
2. Нравственность и социальная активность
3. Экономическая активность
4. Образование
5. Профессионализм
6. Творческий потенциал
7. Ресурсы рабочего времени

8. Адаптивность к социальным рискам

Все показатели могут относиться, как к отдельному человеку, так и к различным коллективам. Базовыми компонентами социально-трудового потенциала являются – здоровье и образование, О.И. Меньшикова называет данные компоненты, компонентами первого уровня, остальные являются производственными от первых.²⁰

Тоже происходит и с таким компонентом как здоровье, т.е. физические и психологические возможности индивида, от которых зависит возможность полной реализации своего потенциала. На данный компонент влияет такая категория, как «качество жизни», а так же условия труда, техника безопасности на производстве и т.д. Здоровье трудовых ресурсов определяется такими показателями как продолжительность жизни, показатели рождаемости и смертности особенно в трудоспособном возрасте.

Необходимо раскрыть сущность социально-трудового потенциала на основе методологии и исследования данной категории.

При анализе социально-трудового потенциала населения необходимо исходить из представлений и концепций, касающихся воспроизводства рабочей силы, под которой, согласно К. Марксу, понимается «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». Данное определение стало основным для дальнейшего развития понятия социально-трудового потенциала²¹.

Одним из основных подходов, используемых в изучении явления социально-трудового потенциала, является системный подход.

Системный подход – направление методологии научного знания и социальной практики, в базе которого лежит исследование объектов как систем с использованием системного анализа, воплощающего диалектический способ

²⁰ Меньшикова О.И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала// Экономика высшего образования. – 2006. – №4. – С. 66.

²¹ Маркс К. Капитал. – С. 178 <http://esperanto-mv.pp.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-04.html> [дата обращения: 22.11.18].

изучения, исследования естественных и общественных процессов²². 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.

Системный подход направлен на изучение отдельных объектов как структурных частей более сложных систем, выявление роли каждого из них в общем процессе функционирования данной системы и наоборот, воздействие системы в целом на отдельные элементы. В этом случае рассматривается индивид с его социально-трудовым потенциалом и воздействие всей системы труда на категорию социально-трудового потенциала на отдельного индивида. Категория потенциал носит общенаучный характер и служит интегральной оценкой возможностей той или иной системы, так считает С.И. Пирожков²³.

Потенциал (от лат. *potentia* – сила) – источники, способности, ресурсы, резервы, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели²⁴. Подобным образом, потенциал должен характеризовать какую – либо систему. Под системой понимается следующее, **Система** множество составляющих единство элементов, их связей и взаимодействий между собой и между ними и внешней средой, образующих присущую данной системе целостность, качественную определённость и целенаправленность²⁵.

Из вышесказанного можно сделать логический вывод о том, что **трудовой потенциал характеризует способность системы производить работу, т.е. превращать скрытую (потенциальную) энергию в энергию движения.** Система, в рамках которой фиксируется наличия потенциала, скрытой энергии, является сфера труда.

²² Системный подход \ \ <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/> [дата обращения: 22.11.18].

²³ Глушенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. – г. Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2000. – с. 9-10.

²⁴ Потенциал: энциклопедический словарь. 2007. <http://www.slovoedia.com/2/207/254308.html> [дата обращения: 22.11.18].

²⁵ Малин А.С. Исследование систем управления: гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 3-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – С.13.

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*²⁶».

Подобным образом, труд как система состоит из следующих основных элементов: рабочей силы, предметов труда и средств труда, образующих средства производства.

Таким образом, процесс труда как систему можно представить следующим образом (см. Рис.1)

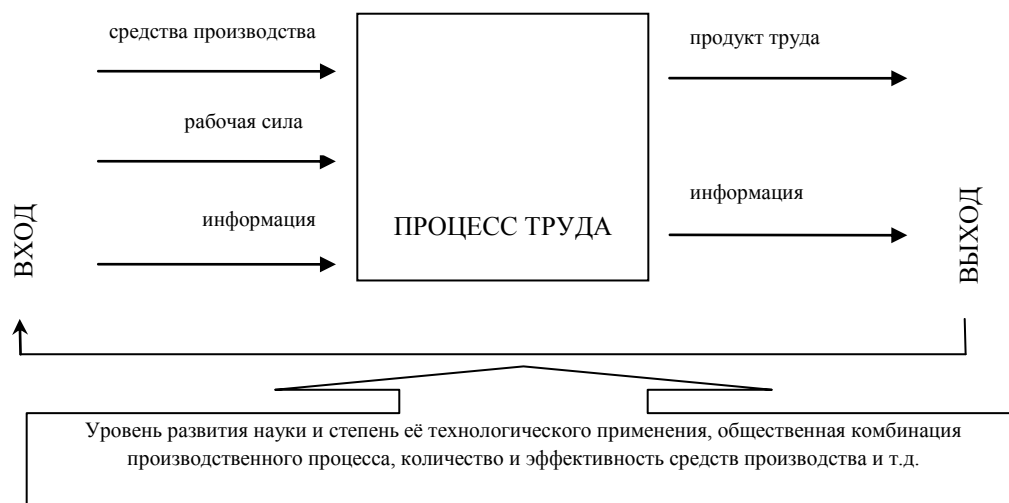


Рисунок 1. Процесс труда как система

В системном подходе обязательно присутствует системаобразующий фактор, которым в нашей работе является производство. Можно сказать, что вовлечение элементов в систему обусловлено необходимостью производства, которое может быть совершено посредством трудовой деятельности.

²⁶ Там же. С. 169.

Также, неотъемлемой частью системы является системаобразующий элемент, в нашей работе – *человек, как носитель способностей к труду (рабочей силы)*. Таким образом, трудовой потенциал характеризуется системой, как единым целым.

На трудовой потенциал значительное влияние оказывает развитие, трансформация и модификация, т.е. видоизменение, преобразование способностей человека к труду.

Следующим подходом к изучению социально-трудового потенциала, является модель экономического человека, представленная А.Л. Темницким²⁷. Согласно неоклассической экономической теории явное преобладание материальных интересов в труде и отстранение от духовных свидетельствовало бы скорее об усилении модели экономического человека.

Человек стремится к наибольшему значению своей целевой функции: лучшему удовлетворению потребностей. Причем под потребностями, прежде всего, имеются в виду потребности материальные, поддающиеся насыщению в соответствии с первым законом Г.Г. Госсена, т.е. при последовательном потреблении полезность каждой последующей единицы продукта ниже предыдущей.

В представленной модели человек извлекает максимум пользы из деятельности и ведет себя рационально:

1. Человек работает на определенном рынке, где минимальная взаимосвязь с конкурентами. Цель увеличение благосостояния в форме экономического обмена.

2. Экономический человек рационален с точки зрения механизмов принятия решений. Он способен к постановке цели, последовательному ее достижению, расчету издержек в выборе средств такого достижения. Не

²⁷ Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социс. Социологические исследования: Научный и общественно-политический журнал . – 2007 . – №6 . – С. 13.

существует никаких внешних ограничений для обмена (при условии, что обмен ведёт к максимизации полезности)²⁸.

Данный подход хотелось бы рассмотреть во взаимосвязи с пирамидой А. Маслоу. Пирамида потребностей – общепотребительное название иерархической модели потребностей человека, представляющей собой упрощенное изложение идей американского психолога А. Маслоу.

Абрахам Маслоу признавал, что люди имеют множество различных потребностей, но также полагал, что эти потребности можно разделить на пять основных категорий:

- Физиологические: голод, жажда, половое влечение и т. д.
- Экзистенциальные: безопасность существования, комфорт, постоянство условий жизни.
- Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность.
- Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
- Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация.

Пирамида А. Маслоу показывает, что чем организованнее, мотивированнее человек, тем выше его трудовой потенциал. (см. Рис.1)

²⁸ Модель человека в экономических теориях \ \ http://becmology.ru/blog/economy/human_model01.htm [дата обращения: 11.12.18].

Мотивационная модель (пирамида) Маслоу



Рисунок.2. Мотивационная модель Маслоу(пирамида Маслоу)

Таким образом, можно сделать вывод о том, что потребности человека и их удовлетворение тесно взаимосвязано с реализацией и состоянием их социально-трудового потенциала. В свою очередь модель экономического человека направлена на максимизацию удовлетворения потребностей, мотивировано индивидуальным интересом к максимизации полезности. Можно проследить взаимозависимость этих категорий. Работнику для того чтобы повысить свой трудовой потенциал необходимо удовлетворение базовых потребностей, как только данные потребности удовлетворены, он переходит к следующему этапу, и так же происходит наоборот. За счет того, какое место занимает у работника те или иные потребности, можно проследить развитие его личностного потенциала.

Недостатки модели экономического человека, игнорирующей влияние социокультурных факторов на трудовое поведение, в определенной мере преодолевает неoinституциональный подход.

Неоинституционалисты используют дедуктивный метод – от общих принципов неоклассической экономической теории к объяснению конкретных явлений общественной жизни.

Данный подход схож с экономической моделью тем, что главным объектом является сам индивид, который все определяет. Исследуют общественные отношения с позиции рационально мыслящего «экономического человека», отношения между людьми здесь рассматривают, прежде всего, сквозь призму выгодного обмена.

Неоинституционализм базируется на «методологическом индивидуализме», который определяет участников социального процесса не социальные группы, а именно индивидов. Получается, что социальные группы и общности здесь не обладают самостоятельным существованием, а состоят из отдельных индивидов, и объясняются с точки зрения целенаправленного.

Он поставил на первое место проблему мотивации человеческого поведения, неоинституционалистов интересует непосредственно процесс принятия решений, его условия и предпосылки. Исходя из этого, для реализации социально-трудового потенциала, через призму показателей качества жизни, необходимо видеть мотивацию и возможности индивида. При низком качестве жизни, уровень социально-трудового потенциала находится на низшем уровне²⁹.

Одной из основных фигур неоинституционализма является Д.С. Норт. Он считает, что следует обратить внимание на институты, которые, по его мнению, в социальной системе не обязаны быть оптимальными.

Безусловно, сильной стороной неоинституционализма с позиций социологического видения является обращение к роли традиций, культурных норм, ментальных стереотипов, выполняющих роль своеобразных институтов. Самим институтам дается весьма мягкая трактовка, в качестве таковых

²⁹ Капелюшников Р.И. Неоинституционализм // <http://www.libertarium.ru/1062> [дата обращения: 15.11.18].

рассматриваются «правила игры» в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые образуют отношения между людьми³⁰.

Данным образом, мы определили теоретические основы изучения социально-трудового потенциала.

Данные подходы позволяют изучить интересующие нас аспекты социально-трудового потенциала и определить его актуальное состояние.

Итак, нами был проведен анализ следующих категорий:

- потенциал - целостное выражение совокупной возможности системы выполнять отдельные задачи³¹.
- социально-трудовой потенциал – совокупность действительного (реального) и потенциально возможного труда различных социальных групп, которая определяет его качество и количество, реализуемые при взаимодействии и целевой установке по его воспроизводству, использованию и развитию.³²

Таким образом, изучение социально-трудового потенциала современного российского трудоспособного населения дает возможность выявить степень ее адаптации к новым социальным условиям, имеющим стратегическое значение для социального воспроизводства и устойчивого развития страны.

1.2. Основные показатели качества жизни населения в контексте управления социально-экономическими процессами

Важным приоритетом оценки эффективности социально-экономической политики государства считается степень и качество жизни населения. Исследование проблем оценки уровня и качества жизни населения занимают ученые и государственные деятели в течение многих лет. В России ею

³⁰ Норт Д.С. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – С. 17.

³¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / РАН. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: Азбуковник, 1999. – С. 478.

³² Кижеватова В.А. Социально-трудовой потенциал современного российского общества // http://dibase.ru/article/13042009_kizhevatomava/3 [дата обращения: 18.11.18].

промышляли еще в XIX веке Д.П. Журавский, Ф.А. Щербин, А.В. Чаянов и другие. Это постоянно развивающийся процесс, требующий системного исследования и последующего уточнения.

В аргументах в поддержку капитализма иногда выдвигаются или предполагаются следующие положения: лучшая жизнь для человека – это потребление, понимаемое в широком смысле, которое включает в себя эстетические удовольствия и развлечения, а также потребление товаров в обычной жизни; смысл – потребление следует ценить, потому что оно способствует счастью или благосостоянию, что является конечным благом; поскольку для потребления недостаточно возможностей для удовлетворения всех, необходимо выбрать некоторые принципы распределительного правосудия, чтобы решить, кто что получит; общая сумма, подлежащая распределению, должна быть произведена первой. То, что производится, зависит, помимо прочего, от мотивации и информации производителей. Теория справедливости должна учитывать тот факт, что разные принципы распределения по-разному влияют на мотивацию и информацию; экономическая теория говорит нам, что мотивационные и информационные последствия частной собственности на средства производства превосходят последствия различных форм коллективной собственности.

Основная проблема заключается в том, что не существует универсального определения качества жизни. Качество жизни под влиянием физического и психического здоровья человека, степени независимости, социальной связи с окружающей средой и другими факторами. Качество жизни может быть определено как удовлетворение человека собственной жизни по сравнению с его идеальной жизнью. Оценка качества жизни зависит от системы ценностей человека и от культурной среды, в которой он живет.

Так же предполагают, что качество жизни зависит от внешних факторов. Качество жизни определяют условия и обстоятельства, но если эти условия различаются, удовлетворенность человека качеством жизни также будет варьироваться. На качество жизни влияют многие различные факторы и условия,

такие как: жилье, занятость, доход, материальное благосостояние, моральные отношения, личная и семейная жизнь, социальная поддержка, стресс и кризис, качество жизни, связанное со здоровьем, здоровье, сервис, условия труда, питание, возможности образования, отношения с окружающей средой, экологические факторы и др.

Качество трудовой жизни можно определить, как синтез стратегий, процессов и среды, которая стимулирует удовлетворенность работой работника. Это также зависит от условий работы и эффективности организации. Качество трудовой жизни человека напрямую влияет на ценность качества жизни. Все качество жизненных компонентов взаимозависимы и влияют на удовлетворенность человека качеством жизни. Концепция качества трудовой жизни включает в себя следующие факторы: удовлетворенность работой, участие в выполнении работ, мотивация, эффективность, производительность, здоровье, безопасность и благосостояние в работе, стресс, рабочая нагрузка, выгорание и т. д. Эти упомянутые факторы можно определить, как физические и психологические результаты работы, которые влияют на работника. Современные ученые предлагают включить в эту концепцию больше факторов труда: справедливую компенсацию, безопасную и гигиеническую работу и психологические условия, знания и возможности для реализации своих навыков, социальной интеграции и отношения между жизнью и работой, планирование работы и организация.

Компоненты и факторы качества рабочей жизни:

1. Учет выполненных работ (материальных и нематериальных);
2. Эмоциональное состояние (оценка, уважение, стресс, мотивация, удовлетворенность работой, безопасность на работе);
3. Обучение и повышение квалификации (карьерные возможности, приобретение новых знаний и навыков);
4. Социальные отношения в организации («отношения» с коллегами и руководителями, делегирование, общение, командование, разделение труда);

5. Самореализация (карьерные возможности, участие в принятии решений и т. Д.);

6. Физическое состояние (стресс, усталость, выгорание, рабочая нагрузка);

7. Безопасность и рабочая среда.

Качество жизни (КЖ) должно измеряться субъективными и объективными критериями. Объективные критерии можно измерить, посчитать, контролировать. Субъективные критерии качества жизни существуют в сознании человека, исследователи могут определить их только по ответам человека. Комплексное исследование должно включать оба критерия. Работа и рабочая среда напрямую влияют на качество трудовой жизни работника. Высокий уровень качества жизни вызывает у сотрудников лояльность к организации и решение работать в ней. Качество трудовой жизни имеет не одну методологию исследования и модель. Качество жизни и качество трудовой жизни измеряются в соответствии с субъективными и объективными критериями. Исследование должно дать следующие ответы:

1. Насколько важны конкретные факторы качества жизни для человека и как этот человек удовлетворены этими факторами. Недовольство в одной области качества жизни не может повлиять на качество жизни человека в целом, если только эта область менее значима, чем другие области жизни. Наоборот, значимый и хуже оцениваемый фактор качества жизни работает против общего качества жизни. Домены качества жизни устанавливаются иерархически в сознании человека. Больше удовлетворение в одной области увеличивает уровень удовлетворенности в других областях. Например, высокое качество трудовой жизни повышает общее качество жизни. Тем не менее, неудовлетворенность в одной области качества жизни не может влиять на другие области. Если человек неудовлетворенный своей работой, он возместит ее большим вниманием к семье или к обществу.

Джозеф Резувичес предлагает измерять качество жизни, используя следующую формулу:

$$QOL = a*Sph + b*Sm + c*Se + d*Ss + e*Si + f*Sl + g*Sse.$$

QOL – ценность качества жизни;

Sph – значение физического состояния;

Sm – материальное состояние;

Se – значение эмоционального состояния;

Ss – значение социальных отношений;

Si – ценность самосовершенствования;

Sl – самовыражение и досуг;

Sse – безопасность и ценность для окружающей среды;

a-g – качество жизни, вес доменов, коэффициенты (общая сумма равна 1).

Новый интерес к качеству трудовой жизни можно отчасти объяснить ответами работодателей на современные изменения рынка и технологических условий. Например, интенсивность конкуренции на мировом рынке; потребительский спрос на широкий ассортимент высокого качества продукты и услуги; и постоянное развитие информационных и коммуникационных технологий, которые способствуют созданию более гибких систем производства и обслуживания. Утверждается, что эти условия требуют более гибкий, квалифицированный и целеустремленный труд, который, в свою очередь, требует более косвенного и стратегии скрытого управления, если масса молчаливых знаний, которыми владеют работники, быть полностью эксплуатируемым на благо капиталистического предпринимательства. В концепции качества трудовой жизни можно увидеть воплощение различных наборов методов управления, которые обеспечивают контроль. Вместо того, чтобы стимулировать труд с помощью практики прямого надзора, используются методы управления сборочной линии, потенциал стимулирования труда лежит на участие самих работников, развитие их навыков и высокую удовлетворенность работой. С учетом этих условий считается, что приверженность сотрудников и более широкие дискреционные усилия могут привести к потенциально положительным результатам для работы самой фирмы. Типы практик, которые генерируют эти условия:

Предполагается, что они будут работать «синергетически» как связанные «кластеры». Как правило, они включают в себя коллективные команды и ротацию работы, такие практики, как проблемные группы и обширные консультации сотрудников, а также дополнительная политика по бесплатному повышению квалификации и обеспечению безопасности труда.

Многие ученые отмечают предполагаемую связь между высокой производительностью рабочей системы, мотивацией сотрудников и эффективностью организации. В результате в настоящее время существует множество исследований, в которых делается попытка продемонстрировать связь между использованием высокой производительной рабочей системой и показателями эффективности фирмы. Проблема многих из этих исследований, однако, заключается в том, что, помимо недостаточной сосредоточенности на сотрудниках, они слишком часто отмечены неспособностью достаточно эффективно внедрить высокую производительной рабочей системы.

Существует небольшое количество опросов, которые обеспечивают более всесторонний анализ опыта сотрудников в качестве посредника в уравнении эффективности ВПРС (высокой производительностью рабочей системы) – фирмы. Наиболее известным из них является Appelbaum et al. (2000) проведенное в США, среди швейных и медицинских электронных инструментов. Похоже, это показало положительную связь между небольшим количеством практик ВПРС, удовлетворенностью сотрудников, их благосостоянием и эффективностью организации. Однако более внимательное прочтение этой обширной работы показывает, что эти эффекты не достигаются в каждом секторе, в то время как влияние основных методов ВПРС, основанных на новой организации труда (командная работа и решение проблем в стиле кайдзен), явно ограничено. В Великобритании в исследовании Ramsay et al. (2000), посвященном исследованию трудовых отношений на рабочем месте (WERS98), измерялась взаимосвязь между использованием ВПРС и эффективностью организации, а также результаты обязательств, усмотрения и нагрузки на работе. Сюда входили такие компоненты, как восприятие сотрудниками управленческих

отношений, удовлетворенность заработной платой и обеспеченность работой. Это подтвердило ожидаемую связь между использованием практик ВПРС и отчетов менеджеров по улучшению производительности на рабочем месте. Тем не менее, анализ данных анкет сотрудников выявил, что ВПРС, как правило, не оказывал отрицательного или отрицательного влияния на такие результаты, как удовлетворенность, приверженность и безопасность. Он также предположил, что, хотя повышение производительности организации было связано с интенсификацией труда, это не обязательно было связано с нагрузкой на работу.

Более недавнее британское исследование (Kinnie et al., 2005) провело еще одно исследование. Оно опросило сотрудников и руководителей в 18 организациях, каждая из которых внедрила относительно большое количество методов управления персоналом, связанных с ВПРС. В ходе этого анализа был проанализирован опыт сотрудников в отношении того, как практики ВПРС реализуются линейными менеджерами и руководителями групп, и были обнаружены различия в моделях удовлетворенности и приверженности между группами сотрудников. Интересно, что связь между ВПРС с приверженностью и удовлетворенностью была наименьшей для производственных и сервисных работников, что отражает более общую тенденцию.

Исходя из этого, общественные отношения капиталистического производства и вытекающая из этого трудовая подчиненность всегда будут проблематичными для новых стратегий управления, направленных на создание сотрудничества, доверия и приверженности. Выдвигая ряд гипотез, вытекающих из этого структурного условия, Годар утверждает, что, среди прочего, лежащие в основе проблемы непоследовательных управленческих решений, недоверия сотрудников, отсутствия работы, усиления усилий и стресса на рабочем месте могут, в отсутствие институциональной реформы, сделать ВПРС пригодным профсоюзным и рабочим интересам. С этой точки зрения, нужно болеше голоса сотрудникам. Это основано на партнерских отношениях с профсоюзами (или другими органами представительства работников) и более систематических мерах по консультированию работников. Здесь предполагается, что, когда

работодатели принимают рабочие советы в рамках кооперативного партнерства, интересы работников могут быть включены в процессы принятия решений, и, таким образом, некоторые из негативных последствий подчинения труда могут быть уменьшены.

Таким образом, основной вопрос, который возникает из этого аргумента, и тот, который прямо рассматривается сейчас, заключается в том, какое влияние ВПРС оказывает на удовлетворенность работой и приверженность работников в средах, где косвенные консультации хорошо внедрены, а менеджеры пытаются развивать партнерские отношения? И какое значение имеет партнерство?

Преобладающая управленческая концептуализация связывает развитие партнерства с организационными реакциями на структурные сдвиги на капиталистических рынках и технологиях. Но есть альтернатива или, по крайней мере, дополнительное объяснение нынешнего интереса к ВПРС. Там много общего между реформами работы, связанными с ВПРС и бережливым производством. Например, использование производственных групп и кайдзен (или групп, решающих проблемы с целью «непрерывного улучшения»), каждый из которых является основным методом в обеих системах. В настоящее время также имеется значительная литература, в которой содержится устойчивая критика трудового процесса в отношении внутренних противоречий модели бережливого производства. Вместо того, чтобы создавать условия для так называемого «расширения прав и возможностей» работников, во многих случаях бережливое производство приводит к ухудшению качества трудовой жизни работников в виде напряжения работы, интенсификации работы, отсутствия безопасности на работе и стресса. В настоящее время интерес к высокопроизводительным рабочим местам частично основанный на утверждении его сторонников, что более «целостный» подход к реформированию труда (принятие групп синергетических практик) преодолевает противоречия бережливого производства и, в частности, проблемы ухудшения качества трудовой жизни.

Эффективно предлагается эффективный круг «взаимной выгоды» (а именно: практики ВПРС > удовлетворенность сотрудников > приверженность сотрудников > повышение эффективности работы организации). В этой формулировке, по сравнению с бережливым производством, ВПРС должны обеспечить более благоприятные условия для автономии работников, участия работников, развития навыков и прав профсоюзов на рабочем месте. В связи с этим возникает вопрос исследования: действительно ли высокопроизводительное рабочее место преодолело противоречия бережливого производства и породили разную взаимосвязь между ВПРС, партнерством и качеством трудовой жизни сотрудников. В высокопроизводительных рабочих средах, какое влияние, если таковые имеются, делают такие качества факторов, влияющих на трудовую жизнь, таких как рабочее время и схемы смены должностных обязанностей, гибкость и нормы работы, влияющие на удовлетворенность работой и приверженность сотрудников? Какое влияние оказывает высокопроизводительный режим работы на стресс на рабочем месте?

Наша последняя проблема связана с влиянием партнерства на эффективность профсоюзов на высокопроизводительных рабочих местах. Если партнерство представляет собой важный аспект необходимого «институционального дизайна трудовых отношений» с высокой эффективностью условия работы, а затем то, как сотрудники оценивают эффективность профсоюзов в этих условиях, становится ключевым трудоцентричным вопросом. Как предполагает Годар, отнюдь не так просто, что наличие партнерских отношений неизбежно повысит эффективность профсоюзов в глазах рядовых. Например, на С одной стороны, как заметил Хери (2002), вполне может существовать позитивная партнерская программа для работников и профсоюзов, в которой, по крайней мере, теоретически сфера влияния и представительства профсоюзов может быть расширена, чтобы включить вопросы обеспечения занятости, участие работников и развитие навыков.

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

В основном под качеством жизни понимают, процесс, который направлен на сохранение и развитие человечества, путем повышения уровня удовлетворенности жизни населения.

Показатели уровня и качества жизни населения призваны отражать степень развития социально-экономических отношений в стране.

На губернском портале Самара.ру на 24.02.2018 года сообщалось о том, что в управлении ЗАГС по Самарской области подвели итоги деятельности за 2018 год. В целом они выглядят оптимистично. Так, например, наблюдается небывалое за последние 10 лет число новорожденных 37 тыс.641, что почти на 13 тыс. превышает уровень рождаемости 2014 г. Если сравнивать эту цифру с показателями 2018 г., то в прошлом году в самарских семьях родилось на 760 детей больше. Что не может не радовать. Таким образом, по показателям рождаемости Самарская область занимает 13 место в России и 3 место в Поволжье³³.

Во многом это зависит от возникновения такой «социальной поддержки» как материнский (семейный) капитал. Главной сутью материнского капитала является его социальная помощь в виде денежного довольствия (сумма в размере 343 тысячи 378 рублей 80 копеек). Достоинства следующие:

– в случае до введения материнского капитала, пока мама сидит с ребенком, накопительная доля ее предстоящей пенсии не формируется, то теперь материнский капитал дает возможность дополнить солидную сумму к накопительной части пенсии.

– многие семьи улучшают свои жилищные условия, что значительно улучшает качество их жизни.

Для характеристики благосостояния можно проанализировать данные население с доходами ниже прожиточного минимума. (см. Табл.1)

Таблица 1. Основные показатели уровня достижения целей

³³ В Тольятти рождаемость обогнала смертность \ \ <http://www.samara.ru/read/23763> [дата обращения: 22.12.18].

Основные показатели уровня достижения целей	Ед. измерения	2014г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Повышение материального благосостояния населения						
Соотношение между средней з/п и прожиточным минимумом трудоспособного населения - РФ	%	239	262	310	332	350
Тольятти	%	324	325	330	335	340
Население с доходами ниже прожиточного минимума	%	20,6	17,5	15	13,5	12
Тольятти	%	22	20	14	13	12,5

По данной таблице мы можем вывести, что в 2018 году численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 5,5%. Видно, что существует тенденция к снижению бедности, но пока недостаточно сильная. Увеличение

произошло в основном из-за повышения уровня пенсионного обеспечения до прожиточного минимума. Значит, можно сказать, что государство заинтересованно в повышении благосостояния населения и улучшения качества его жизни³⁴.

Если сравнить такую категорию как соответствие среди средней заработной платой и прожиточным минимумом трудоспособного населения РФ, то можно увидеть огромную разницу, на 2018 год величина прожиточного минимума в Самарской области составляет 7336 рублей и средняя зарплата превышает почти в 2,5 раза, но людей, у кого доход ниже прожиточного минимума составляет на 2015 год 12,5%, что обрисовывает не радостную ситуацию³⁵.

Здоровье – один из основных показателей качеств жизни населения. При этом в соответствии с представлением Всемирной организации здравоохранения категория здоровья включает в себя категории физического, психического, духовного и социального здоровья. Кроме здоровья, интегральными индикаторами выступают: уровень качества среды, качество образования и его доступность для населения, качество населения – система демографических показателей, качество культуры – культурологические измерители качества жизни (индикаторы доступности для населения – детей, молодежи, зрелого населения, стариков – театра, музыки, кино, живописи, библиотек и др.; особым индикатором качества культуры личности и качества интеллекта выступает разнообразие «речевого языка» и динамичность чтения)³⁶.

В нашем российском обществе виден очень большой отрыв в уровне жизни некоторых граждан. Для России в настоящее время бедность населения является главной проблемой. Существует слишком большой разрыв в доходах населения, из-за чего проявляются большинство демографических и социальных проблем.

³⁴Повышение качества жизни населения г Тольятти \\ http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media16947/Tablica_kachestva_zhizni.xls [дата обращения: 24.12.18].

³⁵ Попросишь – заплатят \\ togl.ru/text/21996/ [дата обращения: 24.12.18].

³⁶ Качество жизни \\ http://www.students.ru/grants/grants_id-75158/cat-3 (дата обращения: 25.12.18).

Существуют фактор доходности, определяющий уровень и качество жизни населения. Доходы населения – совокупность денежных и натуральных средств для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей и формируются за счет труда работников и других источников.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального уровня потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности в стоимостном выражении. Кроме того, он включает обязательные платежи и сборы. Прожиточный минимум определяется в стоимостном выражении в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в целом по Российской Федерации, ее субъектам, а также может определяться по отдельным городам и административно-территориальным объединениям.

Потребительская корзина – это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Необходимо развитие такой категории как социально-трудовой потенциал. Такое понятие как **качество трудовой жизни** выражает совокупность конкретных условий, определяющих степень эффективности реализации трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека.

В наши дни, когда основные потребности человека почти удовлетворены, возникают вопросы о качестве жизни в целом. Довольно часто в нашем обществе ключевым вопросом в такой ситуации является то, что представляет собой сама концепция и, более не совсем понятно, как правильно оценить и посчитать. Комплексная оценка качества жизни должна включать в себя все области и компоненты, а также качество рабочей жизни. Концепция качества жизни связана с различными факторами трудовой жизни, такими как: удовлетворенность работой, участие в выполнении работы, мотивация, эффективность, производительность, здоровье, безопасность и благополучие на работе, стресс, рабочая нагрузка, выгорание и т. д. На качество жизни влияет

физическое и психическое здоровье человека, степень независимости, социальные отношения с окружающей средой и другие факторы. Качество жизни может быть определяется как удовлетворение человека его жизненными аспектами по сравнению с его идеальной жизнью. Оценка качества жизни зависит от системы ценностей. Качество трудовой жизни можно определить, как стратегии, процессы и синтез окружающей среды на рабочих местах, которые стимулируют удовлетворенность работой сотрудника. Это также зависит от условий труда и эффективности работы самой организации. Концепция качества трудовой жизни включает в себя следующие факторы: удовлетворенность работой, вовлеченность в работу производительность, мотивация, эффективность, производительность, здоровье, безопасность и благополучие на работе, стресс, работа нагрузка, выгорания и т. д. Модель качества жизни была разработана и включает в себя восемь областей качества жизни и их факторы.

Глава 2. Характеристики качества жизни и социально-трудового потенциала населения Самарской области и г. о. Тольятти

2.1. Анализ статистических данных по показателям уровня жизни и трудового потенциала населения Самарской области и г. о. Тольятти

Говоря об актуальности качества жизни как социального явления, можно констатировать популярность осмысления этого явления в российском обществе. Вопросы удовлетворенности качеством жизни стали развиваться в середине XX века. И хотя за прошедшие полвека опубликовано достаточное количество материала по различным аспектам, тем не менее, эта проблема и сегодня далека от ее практического решения. Объектом исследования становятся все новые вопросы, требующие как теоретического, так и эмпирического анализа.

На формирование социально-трудового потенциала влияет большое количество факторов и социальных институтов, таких как образование, государство, здравоохранение, но одним из основных включающих в себя почти все представленные категории, является качество жизни современного человека.

Понятие качество жизни состоит из множества компонентов, которые в свою очередь оказывают разнообразное влияние на поведение, способности и потенциал индивида.

Об уровне жизни населения можно судить, проанализировав его материальное положение, социально – экономические аспекты развития общества. Для оценки материального положения необходима характеристика структуры денежных доходов населения и их использования. Статистический учет и отчетность, отражающие совокупность массовых явлений и процессов, характеризующие их с количественной стороны, выявляющие определенные экономические закономерности, служат важным источником анализа. Статистические методы являются основным средством изучения массовых, повторяющихся явлений, играют важную роль в прогнозировании поведения экономических показателей. Исходя из выше сказанного, необходимо провести анализ статистических данных по качеству жизни населения, которые представляют собой научно обоснованную систему периодического сбора, обработки и анализа информации об условиях жизнеобеспечения жителей определенной территории, их социальном самочувствии, их отношении к складывающейся ситуации в их природном и социальном окружении.

Основным источником данных о доходах и расходах населения как основных показателей уровня жизни являются данные государственной и вневедомственной статистики.

В данной работе одной из задач является, сравнительный анализ данных с 2014 г. по 2018 г. по качеству жизни населения России и, в частности, Самарской области, они наиболее ярко могут отразить сегодняшнее состояние.

На данный момент в практике отсутствует единый обобщающий показатель, характеризующий уровень жизни населения, поэтому для его анализа рассчитывается целый ряд статистических показателей, отражающих различные стороны данной категории.

Расчет величины прожиточного минимума (далее – ПМ) Всероссийским центром уровня жизни населения (далее – ВЦУЖ) произведен на основе

Методических рекомендаций по определению потребительской корзины (далее – ПК) для основных социально-демографических групп населения по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 17.02.99 № 192.

По уровню величины ПМ в среднем на душу населения Самарская область по оценке ВЦУЖ за II квартал 2018 года занимает среди субъектов РФ 63-е ранговое место. Во всех остальных субъектах РФ, входящих в Приволжский федеральный округ (далее – ПФО), величина ПМ ниже, и они занимают ранговые места с 8-го (Республика Татарстан) по 60-е (Пермский край). (см.Табл.2)

Таблица 2. Регионы

Регионы	ПК за II кв. 2018 г. (руб.)	Ранговое место по ПМ за II кв. 2018 г. ³⁷ .	ПМ регионов в % к ПМ Самарской обл. за II кв. 2017 г.
Саратовская область	5099	13	81,3
Пензенская область	5239	18	82,9
Чувашская республика	5269	21	83,0
Оренбургская область	5299	22	83,7
Ульяновская область	5344	25	84,6
Кировская область	5642	37	89,1
г. Санкт-Петербург	5610	41	89,6
Нижегородская область	5884	54	93,1
Пермский край	6240	60	99,1
Самарская область	6303 ³⁸	63	100,0
г. Москва	8509	76	141,5

По сравнению со II кварталом 2017 года по величине ПМ в среднем на душу населения Самарская область осталась на том же уровне.

³⁷ 1 ранг – наименьшее значение показателя.

³⁸ По расчетам департамента труда и занятости населения Самарской области потребительская корзина в расчете на душу населения за II квартал 2018 г. составила 6289 руб.

Величина прожиточного минимума в Самарской области за II квартал 2018 года рассчитана в соответствии с Законом Самарской области «О потребительской корзине в Самарской области» от 02.03.2018 № 14-ГД и установлена в размере:

- для трудоспособного населения – 7336 руб.;
- для пенсионеров – 5381 руб.;
- для детей – 6549 руб.;
- в расчете на душу населения – 6760 руб.

Величина прожиточного минимума в расчете на душу населения по Самарской области за II квартал 2018 года увеличилась по сравнению со II кварталом 2016 года на 890 рублей, или на 15,2 %.

В Самарской области сохраняется самый высокий прожиточный минимум по сравнению с другими регионами ПФО. Как показывает анализ, это связано с тем, что цены на основные продукты питания, товары и услуги в потребительской корзине Самарской области выше, чем в других регионах ПФО.

По данным официального портала мэрии г.о. Тольятти, официальным постановлением правительства Самарской области от 07.11.2018г. в г.о. Тольятти установлен прожиточный минимум в расчете на душу населения и по основным социально-демографическим группам:

- в расчете на душу населения – 6476 рублей;
- для трудоспособного населения – 7035 рубля;
- для пенсионеров – 5146 рубля;
- для детей – 6260 рублей.

В 2008г. Правительство установило официальный прожиточный минимум в стране, рассчитанный по итогам четвертого квартала 2008 года он оказался весьма небольшим – 4963 руб. на душу населения в месяц. По категориям населения прожиточный минимум дифференцировался так: для трудоспособного населения – 4987 руб., для пенсионеров – 3644 руб., для детей – 4389 руб. В сравнение с 2018 года прожиточный минимум населения Самарской области вырос приблизительно на 30 %. Исходя из этого, можно видеть положительную

динамику в увеличение прожиточного минимума для всех категорий населения. Но вопрос остается в том, что на сегодняшний день является ли данная сумма достаточной при сравнении с некоторыми показателями? В прожиточном минимуме большую часть занимает потребительская корзина – 93%, и ее самая весомая составляющая – продукты питания – 40,8%. Все мы знаем, почему прожиточный минимум увеличился: во втором квартале 2018 года выросли цены на мясопродукты, овощи и крупы, подорожали и услуги сферы ЖКХ. Стоимость набора услуг за квартал увеличилась за счет роста с 1 января 2018 г. тарифов на услуги центрального отопления – на 14,8%, холодного и горячего водоснабжения и водоотведения – соответственно на 15,8% и на 13,5%, на электроэнергию – на 9,9%, на газоснабжение – на 14,9%, на содержание и ремонт жилья в государственном и муниципальном жилищных фондах – на 7,3%³⁹. В связи с этим, увеличение прожиточного минимума является необходимой процедурой, поэтому можно сделать вывод о том, что уровень жизни населения остался на прежнем месте, не смотря на динамику в увеличение размера прожиточного уровня.

Второй сравнительной характеристикой является – *доходы населения*. Доходы населения – это все материальные средства, которые домохозяйства получают как результат экономической деятельности или как трансферты.

Основными источниками доходов населения являются:

- факторные доходы (доходы от основных факторов производства, которыми владеют домохозяйства): заработная плата, доходы от собственности (арендная плата, проценты, дивиденды), доходы от предпринимательской деятельности (прибыль);
- трансфертные платежи: пенсии, пособия, стипендии и т. д.;
- другие поступления: страховые возмещения, доходы от продажи иностранной валюты и пр.

³⁹ Уровень прожиточного минимума в Самарской области \ \ http://samarakadr.ru/progitochni_minimum (дата обращения: 14.02.19г).

По уровню среднедушевых денежных доходов населения за II квартал 2018 года Самарская область занимает 19 ранговое место⁴⁰, уступая наиболее высокодоходным г. Москве, г. Санкт-Петербургу, некоторым регионам Дальнего Востока и Российского Севера. Среднедушевые денежные доходы по Самарской области за II квартал 2018 г. составили 20369,3 руб., за июнь 2018 г. – 22107,0 руб., в соотношении с прожиточным минимумом (6760,0 руб.) разница приблизительно в 300%, т.е. среднедушевые денежные доходы в 3 раза выше прожиточного минимума.

Среднедушевой денежный доход по всему населению на 2016 год составил 14939,2 руб. и прожиточный минимум 4693, 0 руб., если отношение оценить в процентах, то это приблизительно равно 325% . Хотя и за последние три года разрыв сократился с 325% до 300%, это является огромной пропастью для населения.

По данным Росстат, численность населения, имеющего среднедушевые денежные доходы ниже прожиточного минимума, установленного в целом по России, в 2015-2016 гг. составляла 18,5 млн. человек, а его доля в общей численности населения снизилась с 13,2% в 2016 г. до 13,1% в 2017 г.

Численность населения Самарской области, имеющего среднедушевые доходы ниже величины прожиточного минимума, за январь-июнь 2018 года составила 21,26 % от общей численности населения области. Численность населения Самарской области, имеющего среднедушевые доходы ниже среднедушевого дохода в целом по региону, – 2133,6 тыс. чел., что составляет 66,36 % от общей численности населения области⁴¹. Даже не смотря на то, что доля населения с доходами ниже прожиточного минимума сократилась на определенный процент, 1/5 населения Самарской области находится за чертой бедности. Что не может свидетельствовать о высоком уровне жизни.

Именно в бедности работников находит отражение подрыв воспроизводства социально-трудового потенциала. Несмотря на значительное

⁴⁰ 1 ранг соответствует максимальному значению показателя.

⁴¹ Доля населения РФ с доходами ниже прожиточного минимума сократилась \ \ <http://www.audit-it.ru/news/finance/307558.html> (дата обращения: 15.02.19г).

сокращение, такое явление как бедность еще не устранено и в полтора – два раза превосходит предельно допустимый уровень (5 – 10%)⁴². У этой части занятых не восстанавливается трудоспособность, что означает «проедание» психофизической компоненты трудового потенциала как одно из проявлений его качественной деградации.

Третьей сравнительной характеристикой является *средняя заработная плата*. По величине среднемесячной заработной платы (с учетом социальных выплат) за II квартал 2018 года Самарская область занимает 42 ранговое место, уступая регионам Севера, Дальнего Востока, Восточной Сибири, а также г. Москве, г. Санкт-Петербургу и некоторым другим регионам.

В июле 2018г. денежные доходы россиян в среднем на душу населения составили 21 050 рублей и, по сравнению с прошлым месяцем, выросли на 0,2%, – об этом сообщает Федеральная служба государственной статистики. Реальные располагаемые денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен), по оценке, в июле 2018 г., по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, возросли на 0,6%, в январе-июле 2018 г. снизились на 1%.

Средняя номинальная заработная плата, начисленная за II квартал 2018 года работникам крупных, средних и малых организаций Самарской области, составила 18115,4 руб. По сравнению с аналогичным периодом 2017 года средняя заработная плата увеличилась на 10,4 %.

По данным федеральной службы статистики, средняя заработная плата в Тольятти составила 17105 рублей. Служба отмечает рост заработной платы на 4,8%. По сравнению с предыдущим месяцем. По сравнению с 2016 годом заработная плата выросла на 11,8%. Средняя зарплата работника ПАО «АвтоВАЗ» в городе Тольятти составляет 18233 рубля. В 2015 году плата составляла 16817 рублей. Наблюдается положительная динамика.

⁴² Токсанбаева М.С. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России// http://delist.ru/article/21082007_toksanbaevams/page3.html (дата обращения: 15.02.19г).

По данным министерства экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области был опубликован рейтинг городских округов за третий квартал 2018 года. Как пишет газета «Постскриптум Тольятти», согласно данным девяти месяцев, Тольятти улучшил показатели в двух номинациях относительно девяти других городских округов Самарской области.

Так, по росту индекса промышленного производства Тольятти за третий квартал 2018 года по сравнению с аналогичными показателями прошлого года поднялся со второго на первое место (117,2 %). С четвертого на третье место город вышел в графе «Среднемесячная заработная плата».

Согласно исследованиям рекрутинговой компании HeadHunter в Тольятти средняя зарплата с января по ноябрь 2018 года выросла на 9% – с 19,2 до 20,9 тысяч рублей.

По информации Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области по уровню средней заработной платы Самарская область занимает пятое место среди регионов, входящих в Приволжский федеральный округ, уступая Пермскому краю (применяется районный коэффициент), Республике Башкортостан, Республике Татарстан и Нижегородской области. Статистика средней номинальной заработной платы, начисленная работникам организаций Самарской области, представлена ниже.

При анализе статистических данных необходимо обратить внимание на вычисления средней заработной платы, т.к. можно заметить некое несоответствие с действительностью, в расчет средней заработной платы берется как зарплата руководителей, так и их подчиненных. Как правило, между базовыми зарплатами руководителей и их прямых подчиненных минимальная разница составляет не менее 25%. В среднем же разница между окладами начальника и подчиненного в России (на уровне сектора, отдела, рабочей группы) различается от полутора до трех с половиной раз. В среднем в российской компании наемный директор получает больше рядового сотрудника в 3-20 раз. Вот и получается, что по суммарной заработной плате наша страна

опережает многие западные страны (согласно многим рейтингам корпоративного неравенства Россия находится на пятой строчке, уступая лишь США, Швейцарии, Италии и Великобритании), а по уровню жизни и благосостоянию населения все равно очень сильно отстает. Этот парадокс объясняется очень просто: у нас слишком велика разница между оплатой труда рядовых россиян и их начальников⁴³. Следовательно, представленная средняя заработная плата искажает реальное положение в стране.

Четвертая сравнительная характеристика – *покупательская способность населения*, т.е. покупательная способность среднедушевых денежных доходов (далее – ПС). Она является одним из важнейших показателей уровня жизни.

Правительство Самарской области подвело итоги социально-экономического развития региона в 2017 году. Тенденции социально-экономического развития Самарской области в 2017 году в целом соответствовали мировой и общероссийской динамике⁴⁴.

По уровню ПС во II квартале 2018 года Самарская область занимает 22 ранговое место, уступив свои позиции Республике Татарстан, Республике Башкортостан и Пермскому краю (7,15 и 18 ранговые места соответственно), опередив остальные регионы ПФО.

По данным Министерства экономического развития инвестиций и торговли Самарской области в 2018 году наблюдалось сокращение темпов потребительской инфляции относительно 2017 года в связи со стабилизацией экономической ситуации и ростом объемов производства на предприятиях агропромышленного комплекса региона. Замедление инфляции было обеспечено в основном низким ростом цен на продовольственные товары.

В результате по итогам 2018 года рост цен на товары и услуги составил 105,7% (к декабрю 2017 года), в том числе на товары продовольственного

⁴³Корпоративная зарплатная несправедливость \ \ <http://www.brainity.ru/society/trends/11862/> [дата обращения: 18.02.19г.].

⁴⁴Тенденции социально-экономического развития области в 2010 году соответствовали мировой динамике \ \ <http://samaratoday.ru/news/16620> [дата обращения: 25.02.19г.].

назначения – 103,6%, на непродовольственные товары – 105,5%, на платные услуги – 108,7%⁴⁵.

По данным «Российской газеты» цены на продукты в России достигли своего потолка – уровня покупательской способности населения. И если продолжают расти, то многие россияне будут вынуждены менять свой рацион, ориентируясь на более простую и дешевую еду, или сокращать потребление традиционных продуктов. Люди просто не смогут покупать то, что привыкли есть⁴⁶. Такой вывод делает рабочая группа Общественной палаты, которая с мая прошлого года по май нынешнего следила за ценами на хлеб, сахар, яйца, молоко, творог, масло, говядину, свинину, курицу, минтай, картофель в столицах федеральных округов. По ее данным, в среднем они поднялись на 30%. Для сравнения приводится и международная статистика: цены на продукты в России оказались на 13% выше, чем в США, Китае, Португалии и Испании. При этом наши доходы на 25% ниже, чем в этих странах. Из выше сказанного можно сделать вывод о том, что рост цен на продукты негативно отражается на качестве жизни населения, т.к. повышение доходов не всегда происходит совместно с данным показателем.

Например, по данным статистического ведомства, стоимость минимального набора продуктов питания, входящих в потребительскую корзину мужчины трудоспособного возраста, в августе 2018 года составила в Самарской области 2529,56 рубля в расчете на месяц. За месяц стоимость корзины уменьшилась на 5,2%. Стоимость такого набора для Самары составила – 2604 рублей, для Тольятти – 2435,87 рубля,

Пятая сравнительная характеристика – *Соотношение потребительских расходов и потребительской корзины.*

За II квартал 2018 года ВЦУЖ распределил субъекты РФ по данному показателю на 3 группы.

⁴⁵Основные показатели уровня жизни населения Самарской области в 2018 году // http://www.economy.samregion.ru/economic/social_naja_sfera_regiona/uroven_zhizni_naselenija [дата обращения: 25.02.19г.].

⁴⁶Маркелов Р. Перец выше кошелька // Российская газета. – 2011. – №142. <http://www.rg.ru/2011/07/04/tseni.html> [дата обращения: 25.02.19г.].

В группу регионов с обеспеченным населением (уровень соотношения потребительских расходов к потребительской корзине больше 3,0) входят 5 регионов РФ: г. Москва (3,86), г. Санкт-Петербург (3,47), Республика Татарстан (3,00), Свердловская область (3,04) и Тюменская область (3,26).

Во вторую группу регионов с низкообеспеченным населением входят 74 региона, в том числе 13 регионов ПФО: Республика Башкортостан (2,70 – 6 место), Самарская область (2,49 – 9 место), Пермский край (2,31 – 15 место) и т.д.

К третьей группе (с показателями ниже 1,0) относятся регионы с бедным населением. В данной группе 3 субъекта РФ (Республика Калмыкия, Республика Тыва и Республика Ингушетия).

Потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Она используется при определении величины прожиточного минимума на душу населения.

Напомним, что потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения по стране определяется не реже 1 раза в 5 лет. Нормы, применяемые на сегодняшний день, действуют с 1 января 2005 года.

Численность населения региона по состоянию на начало 2019 года, по предварительным данным составила 3183,7 тыс. человек – 2,255% населения России и 10,8% населения Приволжского федерального округа. По численности населения Самарская область занимает 11 место среди регионов Приволжского федерального округа. Областной центр Самара с численностью населения 1156,5 тыс. человек.

Опираясь на макропоказатели, можно разрабатывать различные меры по улучшению качества жизни населения, т.к. данные показатели все связаны, и изменение одного повлечет за собой изменение другого. Высокий уровень жизни можно обеспечить, повышая доходы населения, повышение доход повлечет за собой повышение расходов, следовательно, уровень жизни повысится.

В заключение хочется сказать, что рассматривать потребительскую корзину для расчета уровня жизни населения страны, действительно, правильнее в соотношении с другими показателями. Для истинной оценки благосостояния населения важно учитывать среднедушевые доходы и факторы их распределения. И, конечно, именно рост доходов может сказать правду об истинном процветании конкретной российской семьи.

В данном исследовании помимо выше перечисленных сравнительных характеристик немало важную роль играют социально-демографические характеристики.

Численность населения региона по состоянию на начало 2019года, по предварительным данным составила 3183,7 тыс. человек – 2,255% населения России и 10,8% населения Приволжского федерального округа. По численности населения Самарская область занимает 11 место среди регионов Приволжского федерального округа. Областной центр Самара с численностью населения 1156,5 тыс. человек.

80,2% жителей области – 2 579 700 человек – проживают в городах. За последние 8 лет горожан стало меньше на 0,4%. С 19,4% в 2002 году до 19,8% (636 тыс. человек) в 2019 году выросла доля сельского населения.

В течение отчетного периода в городском округе Тольятти родилось 8,7 тыс. чел., что на 2,3 % меньше, чем за период прошлого года. Коэффициент рождаемости по итогам 2011 года составил 12,06 промилле, против 12,4 промилле в 2010 году, в основном, за счет снижения численности женщин репродуктивного возраста.

Положительным моментом в демографической ситуации Тольятти по итогам отчетного года явилось значительное сокращение смертности: число умерших относительно прошлого года сократилось на 6,6 % и составило 8,0 тыс. чел. Коэффициент смертности по итогам 2018 года составил 11,14 промилле, против 11,9 промилле в 2017 году.

По данным городского портала Samara 24 в Самарской области демографическая ситуация улучшается: повышается качество, растет продолжительность жизни, снижаются заболеваемость и смертность.

На официальном портале мэрии г.о. Тольятти был представлен отчет о социально-экономическом развитии городского округа Тольятти за 2018 год. Помесячный рост экономики городского округа Тольятти наблюдался на протяжении всего 2018 года, с замедлением темпов к концу года. К середине 2018 года ряд ключевых экономических показателей, среди которых объем промышленного производства, уже приблизился к максимальным предкризисным значениям середины 2016 года.

В 2018 году сложилась положительная динамика реальной среднемесячной заработной платы (110,3%), наряду с увеличением объемов потребительского кредитования в 1,4 раза по сравнению с 2017 годом.

В 2018 году существенно снизилась инфляция (105,7%), в течение четырех месяцев она достигла нулевых и отрицательных отметок (июнь, сентябрь – нулевая отметка; июль, август – отрицательная).

Среднемесячная начисленная заработная плата работников крупных и средних предприятий городского округа Тольятти по итогам 2018 года увеличилась по сравнению с аналогичным показателем 2017 года на 19,3 % и составила 20756,8 руб. Реальная заработная плата в 2018 году относительно 2017 года выросла на 10,3 %.

Соотношение между средней заработной платой и прожиточным минимумом трудоспособного населения увеличилось с 2,59 раза на 01.01.2017 г. до 2,98 раза на 01.01.2018 г.

В связи с увеличением минимального размера оплаты труда (МРОТ) с 1 июня текущего года на 6,5% (с 4330 руб. до 4611 руб.) и реализацией мер, направленных на модернизацию образования и здравоохранения, прирост номинальной заработной платы работников государственных и муниципальных образовательных учреждений составил – 10,6 %, в учреждениях здравоохранения – 9,4 %.

На основе данных Всероссийского центра уровня жизни населения и других источников за период с 2014 по 2018 года можно сделать вывод, что в России уровень жизни населения не достиг совершенства, и необходим поиск путей его повышения, хотя на сегодняшний день наблюдается положительная динамика.

Помимо показателей по уровню жизни населения в данной теме необходимо рассмотреть статистику по такой категории как трудовой потенциал по Самарской области и г.о. Тольятти.

Самарская область занимает 7-е место среди 83 субъектов Российской Федерации по уровню развития трудового потенциала, имеет высококвалифицированную и мобильную рабочую силу с высокой адаптационной способностью к изменениям структуры производства. В расчете на 10 тысяч населения обучается около 400 студентов высшей формы обучения, что выше, чем в среднем по России.

В инвестиционный потенциал входит такой компонент как трудовой потенциал. Он является одним из важнейших факторов социально-экономического развития региона, поскольку успех экономического развития во многом определяется ролью человека как главной производительной силы общества, его трудовыми способностями и возможностями их реализации.

По численности населения Тольятти занимает 18-е место в России, а по численности населения Самарско-Тольяттинской агломерации в 2,5 млн. человек – 3-е место в России.

Тольятти обладает богатейшим человеческим потенциалом: по состоянию на 2018 год численность населения составила 719,947 тыс. человек (0,5% численности населения России). Основные показатели трудового потенциала Тольятти занимают незначительную долю в показателях Российской Федерации. При этом необходимо отметить, что численность экономически активного населения Тольятти составляет 1% в численности экономически-активного населения России. (см.Табл.3)

Таблица 3. Доля Тольятти по основным показателям трудового потенциала

Показатель	2018	2019
Численность населения (на начало года)		
Доля Тольятти в Самарской области, %	34,6	34,5
Доля Тольятти в РФ, %	0,5	0,5
Численность экономически активного населения		
Доля Тольятти в Самарской области, %	31	30,9
Доля Тольятти в РФ, %	1	1
Численность безработных зарегистрированных в службе занятости (на конец периода)		
Доля Тольятти в Самарской области, %	12,1	9,8
Доля Тольятти в РФ, %	0,1	0,1

В составе показателей трудового потенциала доля Тольятти снижается. Вместе с тем, снижение доли такого показателя как численность безработных является положительной характеристикой города, поскольку вклад Тольятти в общий уровень безработицы области снизился при стабильном трудовом потенциале города.

Таким образом, трудовой потенциал Тольятти демонстрирует стабильность в течение двух лет и с хорошим образовательным уровнем.

Городской округ Тольятти до недавнего времени оставался одним из наиболее миграционно-привлекательных регионов Российской Федерации. Взвешенная социальная политика, высокие зарплаты, активное жилищное строительство – вот основные факторы постоянно увеличивающегося миграционного притока в Тольятти. В настоящее время миграция компенсирует естественную убыль населения, но уровень компенсации с каждым годом снижается. Главную роль в этом процессе играет прекращение социальных жилищных программ на крупных предприятиях округа.

По данным опубликованным на официальном портале мэрии г.о. Тольятти в 2015 году департаментом в рамках мониторинга социально-трудовой сферы проведены социологические исследования отдельных сегментов рынка труда:

- 1) «Молодежная безработица в Самарской области»;
- 2) «Состояние социально-трудовой сферы предприятий обрабатывающих производств Самарской области в 2010 году»;
- 3) «Состояние социально-трудовой сферы в строительных организациях Самарской области»;
- 4) «Потенциал рынка труда городского округа Тольятти Самарской области»;
- 5) «Мониторинг процесса ротации работников дочерних обществ ПАО «АВТОВАЗ» с учетом их возможностей и потребностей на новые рабочие места в городском округе Тольятти».

Результаты исследований позволили сделать выводы, которые были использованы при разработке программ занятости на 2018 год – ведомственной целевой программы содействия занятости населения и Программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Самарской области.

Итоги проведенного анализа показали, что в настоящее время, несмотря на то, что на рынке труда Самарской области существует достаточно большое предложение трудовых ресурсов, работодатели испытывают острую потребность в кадрах, в особенности в инженерах и специалистах рабочих профессий.

Для привлечения и сохранения квалифицированных специалистов работодателям необходимо вести грамотную кадровую политику: организовывать студенческие практики на своих предприятиях, закреплять на производстве молодых перспективных специалистов, улучшать условия труда, решать вопросы обеспечения сотрудников жильем, обеспечивать перспективы роста заработной платы и продвижения по служебной лестнице.

Еще одним важным показателем на сегодняшний день является создание в Тольятти «Особой экономической зоны». Совместно с Тольяттинским

государственным университетом ОАО «Особая экономическая зона» реализует проект «Тольятти – фундамент перемен». Его цель – создание банка соискателей, которые хотели бы работать в ОЭЗ. Р Реализация проекта по созданию на территории Самарской области Особой экономической зоны промышленно-производственного типа «Тольятти» имеет огромное значение не только для нашего региона, но и для всей страны. ОЭЗ откроет новые возможности развития как для потенциальных иностранных и российских инвесторов, так и для самого региона. Одним из конкурентных преимуществ тольяттинской Особой экономической зоны является ее кадровый резерв. По уровню развития трудового потенциала Самарская область занимает 7 место среди 83 субъектов РФ. Кроме того, наш регион обладает значительным образовательным потенциалом. В расчете на 10 тысяч человек здесь обучаются в вузах около 400 студентов, что выше, чем в среднем по России. Визуализировать статистические данные, продемонстрировать кадровые возможности нашего региона поможет база данных соискателей, создаваемая в рамках проекта «Тольятти – фундамент перемен», который стартовал 20 октября 2018 года. В результате его исполнения станет понятно, специалистов каких профессий в губернии достаточно, а по каким направлениям вузам, напротив, стоит усилить подготовку. Это является одним из наиболее заметных мероприятий по развитию трудового потенциала населения. Возможно, это действительно станет хорошим толчком для реализации множества запланированных мероприятий. И Тольятти вновь станет привлекательным городом для молодежи.

Исходя из проанализированных данных, можно сделать общий вывод: на сегодняшний день существует много проблем не только связанных с экономическим фактором, но и социальными, психофизиологическими и т.д. Любой из показателей необходимо анализировать не только в индивидуальном смысле, но и сравнивать с другими показателями, также в некоторых случаях стоит рассматривать его с разных сторон и учитывая некоторые детали, т.к. многие из представленных нами показателей могут создавать лишь видимость положительной динамики. Например, при анализе такого показателя как

прожиточный минимум: по всем сведениям за период с 2014 по 2018 год прожиточный минимум в г.о. Тольятти вырос приблизительно на 30%, но является ли данный уровень приемлемым? По нашему мнению, необходимо учитывать не только потребительскую корзину и возможные расходы населения, но и жилищные условия, семейное положение, количество детей и т.д. При положительной динамике роста прожиточного минимума, мало кто берет во внимание рост цен на коммунальные услуги, на цены продуктов. Чаще всего повышение прожиточного минимума зависит от повышения цен, следовательно, картина соотношения практически всегда остается прежней. Равносильно дело обстоит и с таким показателем как средняя заработная плата, при ее подсчете учитывается зарплата не только простых рабочих, но и руководителей, создавая видимость мнимого благополучия. Зачастую разница в заработной плате на одном предприятии между подчиненным и руководителем от 4 до 20 раз. Данный анализ можно сделать по любым из показателей уровня жизни населения, поэтому можно констатировать недостоверность или не точность отображения ситуации происходящей на сегодняшний день. Еще одной проблемой, которая возникла при анализе данных, было недостаточное количество свежей информации именно по г.о. Тольятти.

Если с экономическими показателями не все так гладко, то проанализировав данные о трудовом потенциале Самарской области и г.о. Тольятти можно, в действительности наблюдать тенденции к улучшению. Самарская область обладает богатейшим, человеческим потенциалом. Проводятся различные программы для улучшения качества и уровня трудовой жизни. Большие надежды возлагаются на особую экономическую зону промышленно-производственного типа «Тольятти» – (ОЭЗ «Тольятти») созданной на территории муниципального района Ставропольский Самарской области в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 621 от 12 августа 2010 года.

На повышение эффективности использования социально-трудового потенциала оказывают воздействие многие факторы. Эти факторы оказывают

воздействие на личностные характеристики индивида посредством изменения параметров социально-экономической среды. Исходя из сказанного ранее, необходимо создание материальных предпосылок, рациональное распределение трудовых ресурсов по уровню квалификации, использование работников на рабочих местах, соответствующих уровню их квалификации, и т. д. Особое значение в решении данного вопроса имеют улучшение условий труда и быта, повышение культуры, повышение параметров производственной среды, влияющих непосредственно на эффективность реализации производственных способностей работающих. Ведь существует зависимость между показателями качества жизни населения, уровня жизни населения и реализации социально-трудового потенциала. Только благодаря комплексному подходу к существующим проблемам, можно создать хорошую систему в реализации социально-трудового потенциала населения.

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

Социально-трудовой потенциал не есть величина постоянная. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием различных факторов. Формирование качественных характеристик социально-трудового потенциала зависит от уровня экономического и социального развития региона, которые определяются структурой народного хозяйства, межрегиональными связями, развитием социально-бытовой инфраструктуры и т.д.

Приведенный в предыдущем параграфе анализ статистических данных демонстрирует уровень жизни населения на сегодняшний день. Помимо анализа численных показателей в данной работе необходимо сделать акцент на развитие социально-трудового потенциала через различные факторы. Такие как образование, удовлетворенность трудом, оценка условий труда, необходимость различных мероприятий по улучшению качества жизни и т.д.

В данном исследовании автор анализирует трудовое поведение населения на базе изучения трудовых стратегий. Данные эмпирического исследования в г.о. Тольятти позволяют выделить четыре вида трудовых стратегий. Они выступают базой для изучения эффективности использования социально-трудового потенциала.

В исследовании было изучено несколько характеристик при помощи пятибалльных порядковых шкал: удовлетворенность заработной платой, карьерным ростом и возможностями применения знаний, полученных в профессиональном учебном заведении.(см.Табл.4)

Таблица 4. Удовлетворенность работников различными аспектами профессиональной деятельности (средние показатели по пятибалльной шкале)⁴⁷

Представители профессиональных сфер	Заработной платой	Карьерным ростом	Применением знаний	Средний показатель
Предприниматель	4,2	3,3	2,7	3,4
Инженер, конструктор, программист	3,2	3,1	3,5	3,3
Менеджер	3,4	3,3	2,9	3,2
Педагог, работник культуры, науки	2,6	2,5	4,1	3,1
Работник здравоохранения (врач, медсестра, фармацевт)	2,7	2,6	4,0	3,1
Служащий в офисе	3,2	3,0	2,9	3,0
Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на	2,9	2,4	2,8	2,7

⁴⁷ Таблица составлена на базе анализа результатов исследования кафедры «Социология» по изучению социально-трудового потенциала [N=881] 2018.

транспорте				
Работник правоохранительных органов, охраны	2,5	2,7	2,6	2,6
Работник сферы обслуживания	2,9	2,3	2,2	2,5
Работник торговли (продавец, консультант)	2,7	2,1	1,7	2,2
Водитель	2,6	1,5	2,0	2,0
Неквалифицированный рабочий	2,2	1,5	1,5	1,7
Средние показатели по массиву	2,9	2,5	2,7	2,7

Источник: База анализа результатов исследования кафедры «Социология» по изучению социально-трудового потенциала [N=881] 2018.

На основе эмпирических данных, критерии удовлетворенности заработной платой, применением знаний, полученных в профессиональном учебном заведении, карьерным ростом, могут выступать характеристиками стратегий трудового поведения, а количество баллов свидетельствует об их успешности. При изучении динамики трудовых стратегий представителей различных профессиональных групп важно учитывать показатели мобильности. Они представлены по двум критериям: количеству работников данной профессиональной сферы сменивших работу за последние три года и количеству респондентов, которые в настоящее время занимаются поиском работы. В последнем столбце таблицы указаны средние показатели мобильности, они позволяют проводить сравнение по различным профессиональным сферам и делать выводы относительно эффективности реализации социально-трудового потенциала.

В рамках исследования «Влияние показателей качества жизни на социально-трудовой потенциал работающего населения г.о. Тольятти», которое было ориентировано на предыдущее исследование, нами был проведен анкетный опрос, программа которого представлена в Приложении 1. В опросе приняли участие 150 работающих жителей г.о. Тольятти в возрасте от 20 до 50 лет. Данные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, которые характеризуются наиболее высокими способностями к осуществлению трудовой деятельности. Респонденты были разделены на три группы: от 20 до 30 лет; от 31 до 40 лет и от 41 до 50 лет. В каждой из этих групп количество респондентов было 50 человек. Анкетирование было проведено среди жителей, которые в настоящее время имеют постоянную работу на основе квотной пропорциональной выборки.

Остановимся, прежде всего, на социальных характеристиках респондентов.

Социально-демографические характеристики респондентов

В опросе приняли участие, имеющие на данный момент времени постоянную работу, мужчины и женщины. Всего, в данном исследовании, было опрошено 150 респондентов. Возраст опрошенных находился в границах от 20 до 50 лет. Респонденты были поделены на три возрастные группы: 20-30, 31-40 и 41-50. В каждой группе было опрошено равное количество респондентов разделенных по половому показателю. Таким образом, будет получено более точная информация по затронутым в исследовании вопросам.

Одной из главных характеристик социально-трудового потенциала является образование. Таким образом, образовательный уровень респондентов, на основе анализа проведенного исследования, находится на достаточно высоком уровне. По данным исследования, на сегодняшний день большая часть респондентов (47,3 %) имеют высшее образование и 16,0% неоконченное высшее, что может свидетельствовать о стремлении получить специальность и отражает высокий образовательный потенциал опрошенных. Средне-специальное образование имеют 34,6 % респондентов, что так же является положительной стороной, т.к. после получения специальности можно найти

постоянную работу и возможность продолжить образование, но уже в высшем учебном заведении.

В зависимости от профессиональной занятости респонденты распределены по двенадцати категориям (см. Табл.4).

Среди мужчин больше оказалось предпринимателей – 20,0%, должность инженера, конструктора, программиста занимают 18,6%. Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте – 16,0%. К неквалифицированным рабочим относятся 10,6% респондентов. Менеджерами являются 9,3% респондентов. В сфере торговли среди мужчин встречаются 8,0%. Работник правоохранительных органов, охраны, работник сферы обслуживания, служащий в офисе включают по 4,0% респондентов. Менее всего мужчин занято в сфере здравоохранения и состоят на должности водителя по 2,0% респондентов, соответственно. Среди женщин наиболее популярной профессией является – инженер, конструктор, программист (20,0%). К менеджерам, педагогам, работникам культуры и науки относятся по 16,0% респондентов, соответственно. В сфере торговли занято 14,6% респондентов. Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте были представлены 13,3% опрошенными. В сфере здравоохранения находятся 6,6% опрошенных. К работникам сферы обслуживания относится 5,3% респондентов. Неквалифицированных рабочих среди женщин – 2,6%. Среди служащих в офисах находится 4,0% опрошенных. Если среди мужчин предпринимателей – 20,0%, то среди женщин встречается всего 1,3% опрошенных.

Соответствие полученного образования и трудовой деятельности на данный момент распределились следующим образом (см. Табл. 5). Среди первой группы в возрасте от 20 до 30 лет большая часть респондентов работают не по специальности (52,0%), возможно это связано с тем, что основная масса опрошенных данной категории являлись студентами, а в современных условиях на работу по специальности без соответствующего документа об окончании образовательного учреждения устроится достаточно сложно. Например, в двух

других возрастных группах, когда респонденты уже получили определенное образование, большая часть респондентов работают по специальности или в смежной сфере, в возрасте от 31-40 (40,0%), а в возрасте от 41-50 (42,0%). (см. Табл.5)

Таблица 5. Распределение респондентов по соответствию полученного образования и трудовой деятельности

Насколько Ваша работа соответствует образованию, которое Вы получили	Ваш возраст		
	20 -30	31 - 40	41 - 50
	%	%	%
1. Полностью соответствует	16,0	40,0	42,0
2. Соответствует частично, работаю в смежной сфере	32,0	34,0	32,0
3. Не соответствует, работаю не по специальности	52,0	26,0	26,0

Удовлетворенность респондентов некоторыми аспектами труда представлено в таблице 5. В сравнение с оценками, представленными в исследовании проведенным в июне 2018 года сотрудниками и студентами кафедры «Социология» Тольяттинского государственного университета, в данном исследовании соотношение производится с возрастным показателем. Респондентам предлагалось оценить некоторые предоставляемые им условия труда по пятибалльной шкале. В каждой из представленных групп наиболее высокую оценку получил аспект отношения в коллективе в среднем 4 балла. График работы – 3,33 балла. Самую низкую оценку по данным проведенного исследования набрал аспект – возможность карьерного продвижения, в среднем 2,51 балла. Так же респонденты не удовлетворены получаемой заработной платой (2,52 балла). Оборудование рабочего места в среднем респонденты оценили на 2,8. Условия социального обеспечения опрошенные оценили на 2,58 балла. Таким образом, по данным всей таблице, можно сделать вывод о том, что удовлетворенность трудом у респондентов находится на низком уровне, что неблагоприятно сказывается на реализации и развитие социально-трудового

потенциала, т.к. удовлетворенность трудом является одним из мотивационных факторов, влияющих на трудовую деятельность.

В данном исследовании задавался вопрос о заработной плате респондентов. Размер средней заработной платы по г.о. Тольятти, представленный по данным федеральной службы статистики, составил 17105 рублей. На основании эмпирических данных респонденты в возрасте от 20 – 30 лет имеют среднюю заработную плату в размере 12100 рублей. Респонденты, представленные второй возрастной группой, имеют в среднем 15900. В возрасте от 41– 50 на основном месте работы опрошенные получают около 14900 рублей. Данные результаты заметно ниже результатов получившихся в нашем исследовании. Это связано с тем, что основная масса респондентов (54,7%) по уровню доходов относятся к средней группе, с не очень высоким достатком. Представленные данные более четко отражают современное состояние, т.к. нет большого разброса в доходах респондентов.

Помимо вопроса о средней заработной плате, респондентов просили обозначить желаемую заработную плату, благодаря которой улучшилось бы их качество жизни. По желаемому доходу респонденты распределились следующим образом, если сравнивать желаемую заработную плату, со средним ее показателем, то можно заметить ярко выраженную тенденцию, увеличения необходимой суммы в 2-3 раза. Так, например, респонденты в возрасте от 20 до 30 лет, считают, что для улучшения качества жизни им необходимо в среднем получать 33600 рублей. Респонденты средней возрастной группы выделили сумму в размере 33500 рубле. Для респондентов третьей возрастной группы необходимой суммой является 31500 рублей.

По возможности получения дополнительного заработка респонденты распределились следующим образом, постоянный дополнительный заработок имеют в основном респонденты, относящиеся к третьей возрастной группе – 18,0%. Респонденты в возрасте от 20 – до 30 лет, имеют периодический дополнительный заработок чаще других (42,0%). Больше половины респондентов в возрасте от 31 до 40 имеют дополнительный заработок (38,0%), а

в возрасте от 41-до 50 лет – 36,0%. Это говорит о том, что трудовой потенциал используется неэффективно по основному месту работы. Люди вынуждены работать, чтобы заработать на лучшую жизнь.

По желанию о смене сферы деятельности респонденты распределились следующим образом, в возрасте от 20 до 30 лет большая часть респондентов (68,0%) хотела бы сменить сферу деятельности, это связано с тем, что основная масса молодежи на данный момент времени работают не по специальности (см. Табл.6). Во второй возрастной группе положительно отнеслись бы к смене сферы деятельности 50,0% респондентов. Менее склонны к переменам в трудовой деятельности респонденты старшей возрастной группы, там положительно отнеслись бы к смене сферы деятельности лишь 24,0% опрошенных.

Помимо смены сферы деятельности респондентам предлагалось высказаться об отношении к возможности переобучения по другой профессии. По данным проведенного исследования именно молодежь на сегодняшний день отнеслась бы к возможности переобучения положительно, 46,0% опрошенных выбрали вариант – «положительно» и 36,0% – «скорее, положительно», что может свидетельствовать о неудовлетворенности полученным образованием, либо о желании расширения специализации. Среди респондентов второй возрастной группе к возможности переобучения положительно отнеслись 66,0% респондентов. Это говорит о том, что на сегодняшний день у респондентов присутствует неудовлетворенность имеющейся у них работой, что негативно отражается на социально-трудовом потенциале. В старшей возрастной группе за переобучение выступило 42,0% респондентов, что также говорит о недостаточной удовлетворенности трудовой деятельностью.

Респондентам предлагалось ответить на вопрос о возможности заняться малым предпринимательством. Малое предпринимательство сегодня относится к числу важнейших направлений экономического развития. Его состояние и динамика развития не только являются показателями здоровья экономики, малый бизнес выполняет и важнейшие социальные функции. На сегодняшний день данная категория набирает обороты, все больше людей хотят работать на

себя. В ходе исследования было выявлено, что на сегодняшний день в каждой возрастной группе есть респонденты уже занимающиеся малым предпринимательством. Самый высокий процент о возможности заняться частным бизнесом наблюдается в первой возрастной группе, так в возрасте от 20 до 30 лет согласились бы заняться малым предпринимательством 60,0% респондентов. Во второй возрастной группе свое желание изъявило 36,0% опрошенных. Самый низкий показатель наблюдается в старшей возрастной группе, где заняться малым предпринимательством готовы лишь 14,0% респондентов. Но в целом, отношение к тому, чтобы начать собственное дело у респондентов ближе к отрицательному, особенно это ярко выражено в средней (50,0%) и старшей (74,0%) возрастной группе.

В таблице 5 представлены данные о наиболее важных условиях труда для респондента. Самым важным из показателей оказался – уверенность в будущем и гарантия стабильности. Его выбрали как первостепенный во всех возрастных категориях. На втором месте стоит – заработная плата. Скорее всего, выбор данных двух показателей связан с недавно прошедшим мировым финансовым кризисом, на данный момент население еще не видит стабильности в своем будущем. Остальная часть показателей находятся практически на одной ступени по важности: социальная защищенность, интересная работа и отношения в коллективе. Наименее важными являются такие показатели как удобство и признание успехов и достижений в работе со стороны коллег и руководства. Самый низкий показатель – работа в успешной компании, потому что сегодня не все успешные компании залог хорошего будущего, это было продемонстрировано во время мирового финансового кризиса, когда разорвались компании с полувековой историей. (см. Табл.6)

Таблица 6. Распределение данных об приоритетных условиях труда

Какие условия труда для Вас наиболее	Ваш возраст		
	20 -30	31-40	41-50

важны?	%	%	%
1. Признание успехов и достижений в работе со стороны коллег и руководства;	16,0	6,0	10,0
2. Гарантия стабильности и уверенности в будущем;	52,0	44,0	62,0
3. Социальная защищенность;	18,0	26,0	36,0
4. Интересная работа;	42,0	32,0	14,0
5. Перспективы возможность карьерного роста;	18,0	14,0	8,0
6. Работа в известной и успешной компании;	5,0	6,0	0,0
7. Отношения в коллективе;	18,0	28,0	30,0
8. Высокая заработная плата;	42,0	50,0	58,0
9. Удобство (близость к дому, график и т.д.)	6,0	18,0	16,0

Респондентам предлагалось выделить наиболее важные результаты для повышения качества жизни. Мы выбрали в каждой из возрастной группы три наиболее важных показателя для респондентов. По мнению респондентов в возрасте от 20 до 30 лет, основным результатом должно явиться обеспеченность населения жильем (48,0%). На втором месте стоит улучшение медицинского обслуживания (34,0%) и на третьем месте увеличение количества сбережений у населения (28,0%). 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 так же 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. На сегодняшний день в условиях недостаточного финансирования здравоохранения следует привлечение 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.

Одной из задач исследования было провести анализ факторов, влияющих на качество жизни. В таблице 6 представлены методы, от которых, по мнению респондентов, зависит повышение качества жизни.(см.Табл.7)

Таблица 7. Распределение респондентов по методам повышения качества жизни (в % к числу опрошенных)

В чем, по Вашему мнению, находит выражение повышение качества жизни?	Ваш возраст		
	20 -30	31-40	41-50
	%	%	%
1. От повышения уровня заработной платы	54,0	38,0	66,0
2. От внедрения новых технологий	26,0	16,0	10,0
3. От финансирования образовательных учреждений	22,0	26,0	4,0
4. От повышения производительности труда	18,0	10,0	8,0
5. От увеличения расходов правительства на социальные нужды	28,0	52,0	72,0
6. От деятельности правоохранительных органов	8,0	6,0	4,0

7. От состояния учреждений культуры (театры, музеи и т.д.)	6,0	2,0	8,0
8. От эффективности демографической политики (материнский капитал и т.д.)	36,0	18,0	14,0
9. От материальной базы медицинских учреждений	14,0	22,0	38,0

Основным методом в повышение качества жизни, по мнению респондентов, все-таки является материальный фактор. Так основная масса респондентов во всех возрастных группах на первое место ставят повышение уровня заработной платы. Так же не менее важным является увеличение расходов правительства на материальные нужды (52,0%) и (72,0%). Для молодого поколения определенное место занимает эффективность демографической политики (36,0%), куда входит такая необходимая на сегодняшний день составляющая, как материнский капитал. Для более взрослого поколения важным является материальная база медицинских учреждений (38,0%), что подтверждает данные по вопросу о повышении качества жизни, где результатом должно быть улучшение медицинского обслуживания.

Респондентам предлагалось оценить некоторые условия жизни по пятибалльной шкале. Удовлетворенность качеством условий жизни представлена в таблице 7. По данным представленным ниже видно, что на сегодняшний день население не удовлетворенно условиями жизни, т.к. представленные показатели не дотягивают до среднего уровня. Только такие показатели как питание и условия отдыха имеют среднюю оценку. Таким образом, можно говорить о низком качестве жизни, что влияет на социально-трудовой потенциал.(см.Табл.8)

Таблица 8. Распределение оценок условий жизни респондентами по пятибалльной шкале

Насколько	Вы	Ваш возраст
-----------	----	-------------

удовлетворены качеством следующих условий жизни?	20-30	31- 40	41-50
1.Жилищные условия	2,35	2,55	2,15
2.Питание	3,75	3,55	2,85
3.Медицинское обслуживание	2,95	2,55	2,45
4.Условия отдыха	3,65	3,10	2,95
5. Образование	3,15	2,75	2,10

В данной работе мы рассматриваем изменения, произошедшие с 2014 года по 2018. По данным представленными респондентами можно заметить положительную динамику, у большинства респондентов (50,7%) и их семей (63,3%) доходы за последние три года выросли. Понизились лишь у (10,0%). Данные отражают выход страны на данный момент из кризиса, начавшегося в 2014 году. Так же это может быть связано с тем, что молодое поколение, получая образование, начинает работать, прибавляя не только личный доход, но и своей семьи.

На сегодняшний день интернет является неотъемлемой частью современной жизни. Это основной источник информации, любой: полезной, вредной, бесполезной. Еще десять лет назад свободным доступом к всемирной паутине не могли похвастаться многие из нас. Сегодня даже телефон без доступа в сеть мало кто купит. Поэтому одним из вопросов в анкете являлся – Пользуетесь ли Вы Интернетом?

Среди молодого поколения не нашлось ни одного респондента, который не пользовался бы интернетом. В возрасте от 31 до 40 лет 96,0% респондентов используют интернет либо постоянно, либо периодически. В старшей возрастной группе чуть меньше половины (40,0%) не используют интернет, скорее это связано с отсутствием необходимости или привычки.

Еще одной неотъемлемой частью современной жизни является автомобиль. В настоящее время в России наблюдается такая тенденция, что наличие автомобиля в семье – это уже не роскошь, практически у каждой семьи

он есть автомобиль, а у некоторых и не один. На сегодняшний день это подтверждают данные приведенного исследования, в каждой из представленных возрастных групп у большей часть имеется автомобиль, что свидетельствует о хорошем уровне жизни, так как автомобиль относится к категории дорогих вещей. Так среди первой возрастной группы автомобиль есть у 64,0% опрошенных. В возрасте от 31 до 40 лет автомобиль имеют 72,0% респондентов. В третьей возрастной группе отмечается наиболее высокий показатель – автомобиль есть у 74,0% опрошенных.

В последние годы в структуре массового сознания отмечаются положительные сдвиги, являющиеся улучшением жизни людей. Несмотря на прошедший мировой финансовый кризис, в г.о. Тольятти респонденты в целом неплохо оценили свой уровень жизни, половина респондентов (54,7%) отнесли себя к среднему уровню, а некоторая часть опрошенных (26,0) утверждают, что могут без труда приобретать вещи длительного пользования. Не удовлетворены своим материальным положением лишь (16,0%) опрошенных, так как их заработка хватает только на приобретение продуктов питания.

По жилищным условиям респонденты распределились следующим образом. Данные показывают, что большая часть респондентов имеют отдельное жилье в возрастном интервале от 31 до 50 лет. Для молодежи сегодня является сложной задачей приобретение собственного жилья (6,0%). Основная масса молодого поколения либо проживает вместе с родителями (48,0%), либо снимают жилье (36,0%).(см.Табл.9)

**Таблица 9. Распределение респондентов по жилищным условиям
(в % к числу опрошенных)**

Каковы Ваши жилищные условия?	Ваш возраст		
	20 -30	31- 40	41-50
	%	%	%
1. Имею отдельное жилье	6,0	52,0	78,0
2. Проживаю вместе с родителями, другими родственниками	48,0	16,0	10,0

3. Снимаю жилье	36,0	30,0	8,0
4. Живу в общежитии	10,0	0,0	0,0
5. Живу в малосемейке с соседями	0,0	2,0	4,0

Таким образом, исходя из того, как на сегодняшний день население оценивает качество и уровень своей жизни, можно выделить определенные факторы влияния, которые в значительной степени предопределяют развитие социально-трудового потенциала индивида.

К таким факторам респонденты всех возрастных групп относят, в первую очередь, материальный и профессиональный, что определяет жизненный комфорт и степень реализации трудового потенциала. Основными показателями, отражающими состояние качества жизни, являются образование, оценка условий труда, оценка условий жизни, доход.

При оценке образовательного потенциала наблюдается положительная динамика, большое количество респондентов получили образование в ВУЗах, а так же в средне-профессиональных учреждениях. На основе анализа результата можно сделать вывод, что в целом наблюдается стремление к профессиональному совершенствованию, т.к. многие респонденты отнеслись положительно к возможности переобучения по другим специальностям.

Но, к сожалению, не все респонденты связывают свою трудовую деятельность с полученным образованием, особенно эта тенденция наблюдается среди молодого поколения. Годы реформ показали, что высшее образование является необходимым фактором более успешной самореализации, но не всегда идет ориентация на специальность, привычное высказывание современного человека: «Главное, чтобы был диплом». Поэтому возможно при поступлении, абитуриенты не уделяют достаточного внимания выбору специальности. Однако мы не можем в полной мере утверждать, что респонденты воспринимают его как обязательство, возможно некоторая доля респондентов подходит к выбору специальности с полной ответственностью, чтобы далее реализоваться в процессе труда, что повышает развитие социально-трудового потенциала.

Несмотря на высокий процент респондентов с высшим образованием, внешняя оценка современного образования недостаточно высока. Респонденты отмечают низкий уровень современного образования.

В оценке социально-экономического положения, было выявлено нестабильное положение современных условий, несмотря на то, что респонденты, оценили уровень своей жизни как средний. Респонденты всех возрастных групп отдают предпочтение работе с высокой заработной платой и гарантией стабильности. При оценке условий труда, ни один из показателей не достиг четырех баллов по пятибалльной шкале. Респонденты очень низко оценивают такие показатели как заработная плата, возможность карьерного продвижения и условия социального обеспечения. Выделяется несоответствие желаемой заработной платы и существующей, большинство респондентов считают, что для улучшения качества жизни им необходимо ровно вдвое.

Отвечая на вопрос о результатах повышения качества жизни, респонденты уделили внимание двум показателям: обеспеченности жильем и улучшению медицинского обслуживания. Почти никто из респондентов не выбрал доступность бытовых и технических новшеств и обеспеченность автомобилями. Скорее это связано с недавним финансовым кризисом, население стремится уравновесить свое финансовое положение, для дальнейшего развития.

В вопросе о методах повышения качества жизни, респонденты вновь выделили экономическую сторону, повышение уровня заработной платы и увеличение расходов правительством на социальные нужды.

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.

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 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 источников

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Баженов С.А. Качество жизни населения: теория и практика. – М.: ЭКОС, 2002. – 178 с.
3. Большая советская энциклопедия. <http://slovari.yandex.ru/> [дата обращения: 10.02.2019г.].
4. В Тольятти рождаемость обогнала смертность. <http://www.samara.ru/read/23763> [дата обращения: 22.12.18г.].
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. Горшков А.В. Социология труда. – М.: Либрусек, 2002. – 128 с.
10. Глушченко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. – г. Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2004. – 416 с.
11. Гусевская К.С. Качество жизни населения: понятие, показатели и современное состояние. <http://www.rae.ru/forum2011/14/609> [дата обращения: 22.11.18г.].
12. Добренъков В.И. Методы социологического исследования. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 767 с.
13. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. –М.: Кондор, 2003. – 462 с.
14. Златин П. А. Социология и психология труда. – М.: Изд-во МГУ, 2000. – 392 с.

15. Злобина Г.Ю. Качество жизни: структурные составляющие и перспективные направления развития. – М.: Социум, 2007. – 96 с.
16. Кижеватова В.А. Социальная диагностика трансформации социально-трудового потенциала российских регионов как инструмента управления// Регионоведение. – 2008. – №2. <http://regionsar.ru/node/> [дата обращения: 22.11.18г].
17. Капелюшников Р.И. Неоинституционализм. <http://www.libertarium.ru/1062> [дата обращения: 15.12.18г.].
18. Литвинов В.А., Мудракова Е.И. Минимальный потребительский бюджет и уровень жизни населения России // Уровень жизни населения регионов России. – 2003. – №3. – 57 с.
19. Ломакин В.К. Мировая экономика. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002. – 732 с.
20. Маслова И.С. Социальная результативность механизмов регионального управления развитием экономики // Федерализм. – М., 2010. - № 4. – 124 с.
21. Малин А.С. Исследование систем управления. Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 3-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 329с.
22. Меньшикова О.И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала // Экономика высшего образования. – 2006. – №4. – 65 с.
23. Мироедов А.А. Качество жизни в статистических показателях социально-экономического развития. – М.: Вопросы статистики. – 2008. – 125 с.
24. Маркелов Р. Перец выше кошелька // Российская газета. – 2011. – №142. <http://www.rg.ru/2011/07/04/tseni.html> [дата обращения: 25.02.19г.].
25. Модель человека в экономических теориях. http://becmology.ru/blog/economy/human_model.htm [дата обращения: 11.12.18г.].
26. Мониторинг качества жизни населения муниципального образования. <http://www.dvncms.khv.ru/node/360> [дата обращения:25.12.18г.].

27. Мудракова Е.И., Степанова Т.Н. Методологические и методические основы построения минимального потребительского бюджета и бюджета высокого достатка // Уровень жизни населения регионов России. – 2000. – №7. – 57 с.
28. Норт Д.С. Понятие институты. <http://900igr.net/prezentatsii/ekonomika/> [дата обращения: 15.12.18г.].
29. Норт Д.С. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
30. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. – 3-е изд. – М.: «АЗЪ», 1996. – 928 с.
31. Отчёт о социально-экономическом развитии г.о. Тольятти за 2011 год: портал мэрии городского округа Тольятти. Тольятти, 2012. <http://www.tgl.ru/tgl/meria/ekonomics/prognoz/otset/detal.htm> [дата обращения: 18.02.19г.].
32. Официальный портал мэрии городского округа Тольятти. <http://www.tgl.ru/> [дата обращения: 17.02.19г.]. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 320 с.
33. Повышение качества жизни населения г.Тольятти. http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media16947/Tablica_kachestva_zhizni.xls [дата обращения: 24.12.18г.].
34. Попросишь – заплатят. togl.ru/text/21996/ [дата обращения: 24.12.18г.].
35. Потенциал развития городского округа Тольятти. <http://rudocs.exdat.com/docs/index-454441> [дата обращения 25.02.19г.]
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. Романов О.В. Социология труда: учеб. пособие для вузов. – М.: Гардарики, 1999. – 407 с.
38. Ромашов О.В. Социология труда. – М.: Гардарики, 2003. – 320 с.
39. Рофе А.И. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2010. – 400 с.

40. Симоненко Н.Н. Показатели качества жизни и уровня трудового потенциала // Ученые записки. – 2011. – №8. – 100 с.
41. Системный подход . <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/> [дата обращения: 22.12.18г.].
42. Статистика уровня жизни населения. <http://tlt.ru/> [дата обращения: 20.02.19г.].
43. Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социс. Социологические исследования: Научный и общественно-политический журнал . – 2007 . – №6 . – 25 с.
44. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Прометей: Юрайт-М, 2001. – 511 с.
45. Токарская Н.М. Социология труда. – М.: Логос, 2002. – 208 с.
46. Трунин С.Н. Экономика труда. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.
47. Трудовой потенциал общества, его характеристики. <http://e-educ.ru/et3.html> [дата обращения: 20.02.19г.].
48. Тяжков А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования. – М.: Экономика, 1987. – 365 с.
49. Уровень прожиточного минимума в Самарской области. http://samarakadr.ru/progitchni_minimum [дата обращения: 14.02.19г.]. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: Учебник. 5-е изд. – М.: ИНФРА-М. – 2003. – С. 314.

**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 граждан⁴⁸.

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 распознает свойство жизни.

Качество жизни и социально-трудовой потенциал можно назвать двумя тесно взаимосвязанными категориями. При определенном уровне жизни человек удовлетворяет определенное 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

⁴⁸ Исаева Т. Н. Структурная политика в условиях перехода к инновационному экономическому росту // Бизнес в законе. – 2011. – №3. – С. 229–231.

практики иных государств, подразумевает, помимо остального, разработку 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 воспроизводственные 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 ($n=150$), 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 – 41-50;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 так же 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 повышения 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 20-30лет, 50 – в возрасте 31-40 и 50 – в возрасте 41-50.

Анкета

Уважаемый респондент!

Кафедра социологии Тольяттинского государственного университета проводит исследование, по теме. «Влияние показателей качества жизни на социально-трудовой потенциал работающего населения г.о. Тольятти».

Заполнить анкету не сложно – обведите кружком подходящий вариант ответ. Если ни один из вариантов Вам не подходит, напишите свое мнение на свободных строчках.

Заранее признательны Вам за помощь!

1. В какой сфере Вы сейчас работаете?

1. Предприниматель
2. Инженер, конструктор, программист
3. Менеджер
4. Педагог, работник культуры, науки
5. Работник здравоохранения (врач, медсестра, фармацевт)
6. Служащий в офисе
7. Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте
8. Работник правоохранительных органов, охраны
9. Работник сферы обслуживания
10. Работник торговли (продавец, консультант)
11. Водитель
12. Неквалифицированный рабочий

1. Укажите, пожалуйста, Ваш общий стаж работы: _____ (лет)

3. Отметьте, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены следующими аспектами Вашего труда (укажите, пожалуйста, количество баллов по каждой строке по пятибалльной системе «5» высший балл, «1» – низший, «0» – затрудняюсь ответить:

1. Заработной платой	0	1	2	3	4	5
2. Возможностями карьерного продвижения	0	1	2	3	4	5
3. Графиком работы	0	1	2	3	4	5
4. Условиями социального обеспечения	0	1	2	3	4	5
5. Оборудованием рабочего места	0	1	2	3	4	5
6. Отношениями в коллективе	0	1	2	3	4	5
7. Применением знаний, полученных в учебном заведении, в работе	0	1	2	3	4	5

4. Укажите, пожалуйста, средний размер Вашей заработной платы на основном месте работы _____ (тыс. рублей)

5. Имеете ли Вы дополнительный заработок (доход)?

1. Да, постоянный 2. Да, периодический 3. Нет

6. Какую заработную плату Вы бы хотели получать, чтобы иметь достойный уровень жизни? _____ (тыс. рублей)

7. Хотели бы Вы сменить профессию, сферу деятельности?

1. Да 2. Скорее, да 3. Скорее нет 4. Нет

8. Как бы Вы отнеслись к возможности переобучения по другой профессии?

1. Положительно 2. Скорее, положительно 3. Скорее, отрицательно
4. Отрицательно

9. Хотели бы Вы заняться малым предпринимательством?

1. Да 2. Скорее, да 3. Скорее нет 4. Нет 5. Занимаюсь в настоящее время

10. Какие условия труда для Вас наиболее важны? (отметьте не более 3х вариантов)

1. Признание успехов и достижений в работе со стороны коллег и руководства;
2. Гарантия стабильности и уверенности в будущем;
3. Социальная защищенность;
4. Интересная работа;
5. Перспективы возможность карьерного роста;
6. Работа в известной и успешной компании;
7. Отношения в коллективе;
8. Высокая заработная плата;
9. Удобство (близость к дому, график и т.д.).

11. Какое образование Вы имеете?

1. Окончил(а) ВУЗ
2. Окончил(а) техникум (медучилище, педучилище, музучилище,), ПТУ
3. Окончил(а) среднюю школу
4. Неоконченное высшее

12. Насколько Ваша работа соответствует образованию, которое Вы получили?

1. Полностью соответствует, работаю по специальности
2. Соответствует частично, работаю в смежной сфере
3. Не соответствует, работаю не по специальности

13. Насколько Вы удовлетворены качеством следующих условий Вашей жизни? (укажите, пожалуйста, количество баллов по каждой строке по пятибалльной системе «5» высший балл, «1» – низший, «0» – затрудняюсь ответить:

1.Жилищные условия	0	1	2	3	4	5
2.Питание	0	1	2	3	4	5
3.Медицинское обслуживание	0	1	2	3	4	5
4.Условия отдыха	0	1	2	3	4	5
5. Образование	0	1	2	3	4	5

14. В чем, по Вашему мнению, находит выражение повышение качества жизни? (отметьте не более 3х вариантов)

1. В улучшении экологии
2. В обеспеченности населения жильем
3. В улучшении питания
4. В увеличении количества сбережений у населения
5. В улучшении медицинского обслуживания
6. В повышении продолжительности жизни
7. В увеличении рождаемости
8. В обеспеченности населения автомобилями
9. В доступности бытовых технических новшеств
10. В доступности и качестве образования
11. В улучшении отдыха / досуга
12. В снижении уровня преступности

15. От чего зависит, по Вашему мнению, повышение качества жизни? (отметьте не более 3х вариантов)

1. От повышения уровня заработной платы

2. От внедрения новых технологий
3. От финансирования образовательных учреждений
4. От повышения производительности труда
5. От увеличения расходов правительства на социальные нужды
6. От деятельности правоохранительных органов
7. От состояния учреждений культуры (театры, музеи и т.д.)
8. От эффективности демографической политики (материнский капитал и т.д.)
9. От материальной базы медицинских учреждений

16. Какие изменения произошли в Вашей жизни за последние три года?

(отметьте ответ в каждой строке)

	Возросли	Остались прежними	Понизились
1. Ваши личные доходы	1	2	3
2. Доходы Вашей семьи	1	2	3

17. Пользуетесь ли Вы Интернетом?

1. Да, постоянно 2. Да, периодически 3. Нет

Оставьте, пожалуйста, следующую информацию о себе:

18. Уровень доходов в Вашей семье:

1. низкий (*мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукт*)
2. ниже среднего (*на продукты денег хватает, но покупка одежды вызывает затруднения*)
3. средний (*денег хватает на продукты и одежду, но покупка вещей длительного пользования является для нас проблемой*)

4. чуть выше среднего (*мы можем без труда приобретать вещи длительного пользования, однако для нас затруднительно приобретать дорогие вещи*)
5. высокий (*мы можем позволить себе приобретать дорогие вещи*)

19. Каковы Ваши жилищные условия? (*отметьте только один вариант ответа*)

1. Имею отдельное жилье
2. Проживаю вместе с родителями, другими родственниками
3. Снимаю жилье
4. Живу в общежитии
5. Живу в малосемейке с соседями

20. Есть ли у Вас (в Вашей семье) автомобиль?

1. да
2. нет

21. К какой возрастной группе Вы относитесь?

1. 20-30
2. 31- 40
3. 41-50

22. Укажите, пожалуйста, Ваш пол: 1. мужской 2. женский

Спасибо!

Таблицы прямых распределений

Таблица 3.1. Распределение респондентов по роду занятий

№ пп	Сфера деятельности	В процентах к общему числу опрошенных
1	Предприниматель	10,7%
2	Инженер, конструктор, программист	19,3%
3	Менеджер	12,7%
4	Педагог, работник культуры, науки	8,0%
5	Работник здравоохранения (врач, медсестра, фармацевт)	4,7%
6	Служащий в офисе	4,0%
7	Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте	14,7%
8	Работник правоохранительных органов, охраны	2,0%
9	Работник сферы обслуживания	4,7%
10	Работник торговли (продавец, консультант)	11,3%
11	Водитель	1,3%
12	Неквалифицированный рабочий	6,7%
	Итого	100%

Таблица 3.2. Распределение ответов респондентов по удовлетворенности
асpekтами труда

№ пп	Насколько Вы удовлетворены следующими аспектами труда?	Средний балл
1.	Заработной платой	2,52

2.	Возможностями карьерного продвижения	2,51
3.	Графиком работы	3,33
4.	Условиями социального обеспечения	2,58
5.	Оборудованием рабочего места	2,80
6.	Отношениями в коллективе	4,00
7.	Применением знаний, полученных в учебном заведении, в работе	2,53

Таблица 3.3. Распределение ответов респондентов по возможности дополнительного заработка

№ пп	Дополнительный заработок	В процентах к общему числу опрошенных
1	Да, постоянно	12,7%
2	Да, периодический	30,0%
3	Нет	56,7%
	Итого	100%

Таблица 3.4. Распределение ответов респондентов о возможности смены профессии или сферы деятельности

№ пп	Возможность смены профессии или сферы деятельности	В процентах к общему числу опрошенных
1	Да	14,7%
2	Скорее, да	32,7%
3	Скорее, нет	30,7%
4	Нет	21,3%
	Итого	100%

Таблица 3.5. Распределение ответов респондентов об отношении к возможности переобучения

№ пп	Отношение к возможности переобучения	В процентах к общему числу опрошенных
1	Положительно	23,3%
2	Скорее, положительно	40,0%
3	Скорее, отрицательно	26,0%
4	Отрицательно	10,7%
	Итого	100%

Таблица 3.6. Распределение ответов респондентов о желании заняться малым предпринимательством.

№ пп	Желание заняться малым предпринимательством	В процентах к общему числу опрошенных
1	Да	13,3%
2	Скорее, да	23,3%
3	Скорее, нет	27,3%
4	Нет	24,0%
5	Занимаюсь в настоящее время	12,0%
	Итого	100%

Таблица 3.7. Распределение ответов респондентов по наиболее важным условиям труд.

№ пп	Условия труда	В процентах к общему числу опрошенных
1	Признание успехов и достижений в работе со стороны	10,7%

	коллег и руководства	
2	Гарантия стабильности и уверенности в будущем	52,7%
3	Социальная защищенность	26,7%
4	Интересная работа	29,3%
5	Перспективы возможность карьерного роста	13,3%
6	Работа в известной и успешной компании	2,7%
7	Отношения в коллективе	24,7%
8	Высокая заработная плата	50,0%
9	Удобство (близость к дому, график и т.д.)	13,3%
	Итого	100%

Таблица 3.8. Распределение ответов респондентов по уровню образования

№ пп	Уровень образования	В процентах к общему числу опрошенных
1	Окончил(а) ВУЗ	47,3%
2	Окончил(а) техникум (ПТУ)	16,0%
3	Окончил(а) среднюю школу	34,6%
4	Неоконченное высшее	2,6%
	Итого	100%

Таблица 3.9. Распределение ответов респондентов по соответствию образования и трудовой деятельности

№ пп	Соответствие образования и трудовой деятельности	В процентах к общему числу опрошенных
1	Полностью соответствует, работаю по специальности	32,7%
2	Соответствует частично, работаю в смежной сфере	32,7%
3	Не соответствует, работаю не по специальности	34,7%

Итого	100%
-------	------

Таблица 3.10. Распределение ответов респондентов по удовлетворенности качества условий их жизни

№ пп	Условия жизни	Средний балл
1	Жилищные условия	2,35
2	Питание	3,38
3	Медицинское обслуживание	2,65
4	Условия отдыха	3,23
5	Образование	2,67

Таблица 3.11. Распределение ответов респондентов о результатах повышения качества жизни

№ пп	Результаты повышения качества жизни	В процентах к общему числу опрошенных
1	В улучшении экологии	20,7%
2	В обеспеченности населения жильем	36,0%
3	В улучшении питания	9,3%
4	В увеличении количества сбережений у населения	16,0%
5	В улучшении медицинского обслуживания	37,3%
6	В повышении продолжительности жизни	24,7%
7	В увеличении рождаемости	10,0%
8	В обеспеченности населения автомобилями	1,3%
9	В доступности бытовых технических новшеств	0,7%
10	В доступности и качестве образования	22,0%
11	В улучшении отдыха / досуга	16,0%
12	В снижении уровня преступности	14,7%

Таблица 3.12. Распределение ответов респондентов о методах повышения качества жизни

№ пп	Методы повышения качества жизни	В процентах к общему числу опрошенных
1	От повышения уровня заработной платы	52,7%
2	От внедрения новых технологий	17,3%
3	От финансирования образовательных учреждений	17,3%
4	От повышения производительности труда	12,0%
5	От увеличения расходов правительства на социальные нужды	50,7%
6	От деятельности правоохранительных органов	6,0%
7	От состояния учреждений культуры (театры, музеи и т.д.)	5,3%
8	От эффективности демографической политики (материнский капитал и т.д.)	22,7%
9	От материальной базы медицинских учреждений	24,7%

Таблица 3.13. Распределение ответов респондентов по изменениям, личного дохода, за последние три года

№ пп	Личный доход респондента	В процентах к общему числу опрошенных
1	Повысился	50,7%
2	Остался прежним	39,3%
3	Понизился	10,0%
	Итого	100%

Таблица 3.14. Распределение ответов респондентов по изменениям, дохода семьи, за последние три года

№ пп	Доход семьи респондента	В процентах к общему числу опрошенных
1	Повысился	63,3%
2	Остался прежним	28,7%
3	Понизился	8,0%
	Итого	100%

Таблица 3.15. Распределение ответов респондентов о пользование интернета

№ пп	Использование интернета	В процентах к общему числу опрошенных
1	Да, постоянно	48,0%
2	Да, периодически	37,3%
3	Нет	14,7%
	Итого	100%

Таблица 3.16. Распределение ответов респондентов по уровню дохода

№ пп	Материальное состояние семьи	В процентах к общему числу опрошенных
1	Низкий	0,0%
2	Ниже среднего	16,0%
3	Средний	54,7%
4	Чуть выше среднего	26,0%
5	Высокий	3,3%
	Итого	100%

Таблица 3.17. Распределение ответов респондентов по жилищным условиям

№ пп	Жилищные условия	В процентах к общему числу опрошенных
1	Имею отдельное жилье	45,3%
2	Проживаю вместе с родителями	24,6%
3	Снимаю жилье	24,6%
4	Живу в общежитии	3,3%
5	Живу в малосемейке с родителями	2,0%
	Итого	100%

Таблица 3.18. Распределение ответов респондентов о наличие автомобиля

№ пп	Наличие автомобиля	В процентах к общему числу опрошенных
1	Да	68%
2	Нет	32%
	Итого	100%

Таблица 3.19. Распределение респондентов по возрасту

№ пп	Вариант ответа	В процентах к общему числу опрошенных
1	20-30	33,3%
2	31-40	33,3%
3	41-50	33,3%
	Итого	100%

Таблица 3.20. Распределение респондентов по полу

№	Вариант ответа	В процентах к общему числу
---	----------------	----------------------------

пп		опрошенных
1	Мужской	50%
2	Женский	50%
	Итого	100%