

## ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА

Т. С. Соловьева<sup>а</sup>, А. Н. Гордиевская<sup>а</sup>

<sup>а</sup> Вологодский научный центр Российской академии наук (Вологда, Россия)

### АННОТАЦИЯ

**Введение.** В условиях старения населения и снижения доли молодого поколения в структуре рабочей силы для экономического роста страны становится важным качество трудового потенциала. Цель работы заключается в анализе изменений характеристик качества трудового потенциала молодежи за последние десятилетия и их связи с результативностью труда (на примере Вологодской области).

**Материалы и методы.** Информационную базу составили данные официальной статистики и мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого с 1997 года Вологодским научным центром РАН. Ежегодная выборка составляла 1500 человек. Исследование проводилось с помощью индексных методов расчета качества трудового потенциала молодежи и результативности труда, корреляционного и регрессионного анализа для выявления связи между качественными характеристиками трудового потенциала и результативностью труда молодежи (в программной среде IBM SPSS Statistics).

**Результаты.** Представлена динамика качества трудового потенциала современной молодежи, определены ее конкурентные преимущества. Наблюдается рост психофизиологического потенциала, что, возможно, свидетельствует о высоком уровне адаптивности молодого поколения к ситуациям нестабильности. Выявлен устойчивый рост коммуникативного потенциала, социальной активности молодежи и ее нравственного уровня, что свидетельствует о ее реагировании на соответствующие запросы сервисной экономики и востребованные на рынке труда навыки командной работы, коммуникабельности, стрессоустойчивости. Высокий уровень указанных параметров позволяет молодежи достигать высокой результативности труда. Среди слабых сторон выделено устойчивое снижение когнитивного и творческого потенциала молодежи, что может создавать риски для инновационного развития экономики и качества человеческого капитала.

**Обсуждение.** В рамках образовательных программ необходимо активизировать формирование когнитивного и творческого потенциала (как «западающих» компонентов качества трудового потенциала), а также нравственных ориентиров молодежи, которые выступают ключевым предиктором результативности трудовой деятельности. Перспективы исследования связаны с анализом внешних факторов, которые могут влиять на результативность труда (организационных, мотивационных, условий труда), изучением гендерных и поселенческих различий в качестве трудового потенциала молодежи.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовой потенциал, молодежь, качество трудового потенциала молодежи, результативность труда.

### ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

### ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Соловьева Т. С., Гордиевская А. Н. Влияние качественных характеристик трудового потенциала молодежи на результативность труда // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 62–80. EDN HLVVBY.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Соловьева Татьяна Сергеевна** – кандидат экономических наук; Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, 56а) – старший научный сотрудник Центра социально-демографических исследований; solo\_86@list.ru. SPIN 9101-5219, ORCID 0000-0003-1770-7566, Scopus 57222142302, Researcher I-8418-2016.

© Т. С. Соловьева, А. Н. Гордиевская, 2026

**Open Access** This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.



**Гордиевская Александра Николаевна** – Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, 56а) – *научный сотрудник Центра социокультурных и политических исследований*; alessu85@mail.ru. SPIN 6830-1230, ORCID 0000-0001-7777-3456, Scopus 57208819948, Researcher I-9439-2016.

#### ВКЛАД АВТОРОВ

Соловьева Т. С. – концептуализация и дизайн исследования, анализ данных, написание текста рукописи, формулировка выводов.

Гордиевская А. Н. – сбор и обработка данных, редактирование текста.

#### КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

#### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 05.02.2026; рецензия получена 23.04.2026; принята к публикации 11.05.2026.

RESEARCH ARTICLE

## THE IMPACT OF QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF YOUTH'S LABOR POTENTIAL ON WORK PERFORMANCE

T. S. Soloveva<sup>a</sup>, A. N. Gordievskaya<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (Vologda, Russia)

#### ABSTRACT

**Introduction.** Due to an aging population and a decreasing share of younger people in the workforce, the quality of the labor potential has become crucial for the country's economic development. The prospects for economic growth and the competitiveness of organizations, industries, and countries largely depend on the development of the professional and personal qualities of young people. The aim of this study is to analyze changes in the quality characteristics of young people's labor potential over recent decades and their relationship with work performance (case study of the Vologda Oblast).

**Materials and methods.** The information base consists of data from official statistics and monitoring of the labor potential quality of the Vologda Oblast population, which has been carried out since 1997 by the Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences. The annual sample consisted of 1500 people. The study used index-based methods to calculate the quality of youth labor potential and work performance, with correlation and regression analysis identifying the relationship between the qualitative characteristics of labor potential and youth work performance. The calculations have been performed using IBM SPSS Statistics software.

**Results and conclusions.** The dynamics of the quality of the labor potential among modern youth has been presented, and their competitive advantages have been highlighted. There is an increase in psychophysiological potential, which probably indicates a high level of adaptability of youth to situations of instability. A steady increase in the communicative potential, social activity of young people and their moral level has been revealed. This may indicate their response to relevant demands of the service economy, as well as skills in teamwork, sociability and stress tolerance, which are in demand on the labor market. The high level of these parameters allows young people to achieve high work performance. The weaknesses include a steady decline in the cognitive and creative potential of youth, which can pose risks to the innovative development of the economy and the quality of human capital.

**Discussion.** Within the framework of educational programs, it is necessary to intensify the formation of cognitive and creative potential (as failing components of quality of labor potential), as well as moral guidelines for young people, which act as key predictors of work performance. The prospects of the research relate to the analysis of external factors that may affect the work performance, such as organizational, motivational ones and working conditions. The study also aims to investigate gender and settlement-based differences in the quality of young people's labor potential.

#### KEYWORDS

Labor potential, youth, the quality of youth's labor potential, work performance.

## FUNDING

The article has been completed without external funding.

## FOR CITATION

Soloveva, T. S., Gordievskaya, A. N. (2026) The impact of qualitative characteristics of youth's labor potential on work performance. *Management Issues*, 20 (2), 62–80. <https://elibrary.ru/hlvvby>.

## AUTHORS' INFORMATION

**Tatiana S. Soloveva** – Candidate of Economic Sciences; Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (160014, Russia, Vologda, Gor'kogo st., 56a) – *Senior Researcher, Center for Social and Demographic Research*; solo\_86@list.ru. SPIN 9101-5219, ORCID 0000-0003-1770-7566, Scopus 57222142302, Researcher I-8418-2016.

**Aleksandra N. Gordievskaya** – Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (160014, Russia, Vologda, Gor'kogo st., 56a) – *Researcher, Center for Socio-Cultural and Political Research*; alessu85@mail.ru. SPIN 6830-1230, ORCID 0000-0001-7777-3456, Scopus 57208819948, Researcher I-9439-2016.

## AUTHORS' CONTRIBUTION

Soloveva T. S. – conceptualization, design, and implementation of the research, data analysis, drafting of the manuscript, and formulation of conclusions.

Gordievskaya A. N. – data collection and processing, text editing.

## CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

## USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 05.02.2026; reviewed 23.04.2026; accepted for publication 11.05.2026.

## ■ ВВЕДЕНИЕ

Молодежь представляет собой один из ключевых ресурсов социально-экономического развития любой территории, являясь носителем значимой части человеческого капитала. Во-первых, в условиях демографического старения молодежь становится важным источником поддержания экономического роста, выступая драйвером инноваций, предпринимательства и повышения производительности труда [1, с. 24–25]. Во-вторых, это наиболее мобильная часть рабочей силы, которая быстрее адаптируется к постоянно изменяющимся запросам рынка труда<sup>1</sup>. В-третьих, высокие ожидания молодежи стимулируют развитие новых секторов экономики и услуг (креативные индустрии, шеринговая экономика, социальные инновации и др.)<sup>2</sup> [2], а также цифровую трансформацию существующих отраслей. Соответственно ее количественные и качественные характеристики во многом определяют будущее экономики.

Неслучайно во многих стратегических документах развития России молодежь рассматривается как важный субъект развития, который обеспечивает конкурентоспособность страны. При этом на первый план выдвигается реализация ее потенциала в различных сферах, гражданско-патриотическое воспитание и создание возможностей для выявления и сохранения талантов<sup>3</sup>. Важным шагом в данном направлении стало принятие Стратегии реализации молодежной политики в РФ на период до 2030 года<sup>4</sup>, ставшей первым системным документом, обозначившим основные приоритеты в данной области.

В то же время в контексте российской действительности наблюдается сокращение доли молодежи в возрастной структуре населения: за последние 15 лет – на 8,7 п.п., особенно в категории 20–24 года (на 3,7 п.п.)<sup>5</sup>. И, как показывают данные прогноза Росстата до 2046 года<sup>6</sup>, эта тенденция в целом сохранится и в ближайшем будущем,

<sup>1</sup> Российская молодежь адаптировалась к переменам на рынке труда. – URL: [https://rg.ru/2021/05/20/vyzhutovich-rossijskaia-molodezh-adaptirovalas-k-peremenam-na-rynke-truda.html?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://rg.ru/2021/05/20/vyzhutovich-rossijskaia-molodezh-adaptirovalas-k-peremenam-na-rynke-truda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F) (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>2</sup> Voice of the Consumer Survey 2024. – URL: <https://cee.pwc.com/voice-of-the-consumer-survey-2024.html> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>3</sup> Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73986>; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001?index=12>; Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 28.12.2024 № 4146-п. – URL: [https://www.economy.gov.ru/material/file/download/3b8e3a39329ce7949978d271195fdb6d/strategiya\\_prostranstvennogo\\_razvitiya\\_rf\\_na\\_period\\_do\\_2030\\_goda\\_s\\_prognozom\\_do\\_2036\\_goda.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/download/3b8e3a39329ce7949978d271195fdb6d/strategiya_prostranstvennogo_razvitiya_rf_na_period_do_2030_goda_s_prognozom_do_2036_goda.pdf) (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>4</sup> Стратегия реализации молодежной политики в РФ на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-п. – URL: <http://static.government.ru/media/files/jBrmuJi7WMLGBOFtXWhrMIzKFCgIqO7.pdf> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>5</sup> Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. – URL: <https://www.rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>6</sup> Предположительная численность населения Российской Федерации. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (дата обращения: 10.02.2026).

особенно для категории старше 25 лет, но после 2040 года за счет демографических волн можно ожидать некоторого улучшения ситуации в более молодых возрастах [3, с. 41]. Следствием этого является снижение доли молодежи в структуре рабочей силы (с 2005 г. – более чем на 10 п.п.<sup>7</sup>), что вкупе с сокращением уровня занятости может привести к усилению дефицита кадров.

В этой связи на фоне снижения масштабов данной группы населения все более актуализируются вопросы качества трудового потенциала молодежи. Именно от него во многом зависит, насколько будет конкурентоспособной экономика страны в перспективе. В этом плане уже довольно длительный период сохраняется проблема неудовлетворенности работодателей качественными характеристиками молодых людей: уровнем профессиональной подготовки и личных качеств [4, с. 1045], в т. ч. дисциплинированностью<sup>8</sup>. Данный аспект также был отмечен и в Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года<sup>9</sup> в качестве одной из наиболее острых проблем в области трудоустройства молодого поколения.

В сложившихся условиях системная оценка и управление качеством трудового потенциала молодежи выступает значимой стратегической задачей в рамках обеспечения инновационного прогресса и долгосрочной конкурентоспособности страны. Для ее достижения необходимо иметь информацию о наличии и направленности изменений в данной сфере. Исходя из этого, целью настоящей работы является оценка динамики качества трудового потенциала молодежи и его связь с результативностью труда (на материалах Вологодской области).

*Понятие трудового потенциала.* Формирование концепции трудового потенциала преимущественно происходило в русле отечественной науки. Ее основа была заложена в трудах С. Г. Струмилина, который изучал влияние различных характеристик работника на производительность труда и предпринял попытку дать количественную оценку качественным аспектам трудовых ресурсов<sup>10</sup>. В 1970–80-е гг. в исследованиях Л. А. Костина, И. С. Масловой, А. С. Панкратова,

Ю. Г. Одегова и др. данная категория приобрела статус устоявшейся, интегрировав в себе представления о качественных характеристиках рабочей силы как ключевом резерве интенсификации производства в условиях возрастающей роли человеческого фактора. При этом трудовой потенциал рассматривался как совокупность количественных (фонды рабочего времени) и качественных характеристик (здоровье, образование, творческий потенциал и т. д.) индивида, которые могут быть реализованы в трудовой деятельности<sup>11</sup>. Ряд исследователей также трактовал трудовой потенциал как трудовые ресурсы<sup>12</sup>, фактор производства<sup>13</sup>, проявление способностей к труду<sup>14</sup>.

В результате российская научная традиция определяет «трудовой потенциал» как многоаспектную экономическую категорию, выходящую за рамки «трудовых ресурсов» и «рабочей силы». Неслучайно многие работы посвящены разграничению понятия «трудовой потенциал» от данных и иных смежных терминов, таких как «кадровый потенциал», «человеческий потенциал», «ресурсный потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и т. д. [5; 6; 7]. Все эти категории тесно связаны с рассматриваемой концепцией, к примеру, трудовой потенциал представляется важным созидательным элементом человеческого потенциала [8, с. 106], а его реализация в трудовой деятельности – ключевой составляющей человеческого капитала [9, с. 96].

В зарубежной науке понятие «трудовой потенциал» не получило концептуального оформления. Исследования в этой области в основном сосредоточены преимущественно на анализе спроса и предложения труда, функционировании рынка рабочей силы и рынка труда [10; 11; 12], однако интегративного термина, тождественного отечественному «трудовому потенциалу», сформировано не было. Исключение составляет ряд работ европейских ученых, однако в них данное понятие не получает развернутой теоретической разработки и сводится к использованию термина «потенциал рабочей силы» (*labor force potential*), который в большей степени характеризует количественные возможности занятости<sup>15</sup> [13]. Одним из ключевых аналогов рассматриваемой

<sup>7</sup> Труд и занятость в России. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>8</sup> Зумер зумеру рознь. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7587026> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>9</sup> Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSunnpE6.pdf> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>10</sup> Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Гос. изд. пол. лит., 1982. 471 с.

<sup>11</sup> Маслова И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М.: ИЭ АН СССР, 1987. 125 с.

<sup>12</sup> Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. 1982. № 7. С. 61–69.

<sup>13</sup> Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / под ред. Н. А. Иванова. Саратов: Издательство Саратовского университета, 1991. 176 с.

<sup>14</sup> Гольдин М. И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. 1982. № 5. С. 3–16.

<sup>15</sup> Molnáróvá Z. Macroeconomic effects of demographic transition, mobilization of the labor force potential and labor productivity. Report 02/2024. Vienna: Büro des Produktivitätsrates, 2024. 41 p.; Pisciă S., Caragea N. Determinants of labor force potential in Romania // Romanian statistical review. 2015. 2, pp. 104–118.

категории при этом выступает концепция человеческих ресурсов, охватывающая совокупность знаний, навыков, способностей и здоровья населения, используемых в экономике [14; 15]. Также используются родственные понятия «человеческий капитал», акцентирующий внимание на инвестициях в навыки, и «трудовые способности/возможности», отражающие способности человека к трудовой деятельностью [16; 17]. Таким образом, в отличие от отечественного подхода, в котором зачастую трудовой потенциал раскрывается через скрытые возможности, личностные качества и ресурсы индивида, зарубежные концепции фокусируются на использовании, развитии и капитализации имеющихся способностей в целях роста производительности труда и экономики в целом.

Выделяют несколько основных подходов к трактовке понятия «трудовой потенциал»: демографический, медико-демографический, статистический, социологический и экономический [18, с. 17–20]. В то же время все, кроме последнего, представляют собой более узкие его толкования с количественной либо качественной стороны. Представляется, что наиболее комплексным является экономический подход, учитывающий как оба этих аспекта, так и ресурсную и факторную природу рассматриваемого понятия. В рамках настоящего исследования под трудовым потенциалом понимается обобщающая характеристика совокупности способностей к труду, включающая как количественные, так и качественные компоненты.

*Структура и измерение трудового потенциала.* Различия в подходах к пониманию сущности данной категории приводят к многообразию вариантов его структуры. В большинстве своем исследователи включают в состав трудового потенциала показатели образования, квалификации и здоровья, однако учет более широкого спектра индикаторов способствует проведению максимально точной оценки. Так, комплексы показателей охватывают компоненты творческого потенциала, социально-личностные характеристики, мотивации, а также более общие аспекты демографии, экономики и цифровизации [19; 20; 21] и т. д.

В зависимости от масштаба трудовой потенциал изучается на различных уровнях – от индивида/группы населения/предприятия до отрасли/региона/ страны. Поскольку в советской науке достаточно долго преобладал отраслевой подход, то в этот период исследования были сосредоточены именно на этом уровне [21, с. 10]. С усилением процессов децентрализации и регионализации в конце XX – начале XXI века возрос интерес к территориальному аспекту трудового потенциала. Также активно стали исследоваться вопросы, связанные с трудовыми возможностями различных социально-демографических групп

населения: молодежи, инвалидов, женщин, старшего поколения и т. д. [22; 23]. Необходимо отметить, что применительно к отдельным категориям граждан, например, пожилым людям, иногда используется понятие «социально-трудовой потенциал», что отражает учет не только внутренних, но и внешних ресурсов человека, которые могут либо стимулировать, либо затруднять реализацию внутренних резервов [24, с. 140].

Для оценки трудового потенциала используются как статистические, так и социологические методы и показатели, а также их синтез. Как правило, в рамках исследования количественных характеристик применяются статистические показатели, отражающие его состояние и уровень реализации [8], в то время как изучение качественных аспектов осуществляется с помощью социологических методик [18]. Среди конкретных методов можно выделить индексные и рейтинговые методики, кластерный анализ, балльные оценки [20; 21] и др. Выбор того или иного подхода во многом зависит от цели исследования и имеющейся информационной базы. При этом необходимо отметить, что в целом наблюдается тенденция перехода от единичных прокси-показателей к интегральным комплексным измерителям, а также от количественных к качественным параметрам трудового потенциала.

Проблематика *качества трудового потенциала* остается одной из наиболее актуальных и дискуссионных. Для его оценки используются как статистические показатели (доля людей с определенным уровнем образования и/или квалификации, смертность населения в трудоспособном возрасте, численность инвалидов, доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и т. д.) [21; 25], так и данные социологических опросов [18; 22]. Чаще всего в существующих методиках исследуются компоненты здоровья, образования и квалификации, творческого потенциала, нравственных качеств и др. Одной из наиболее значимых работ в данной области является измерение качества трудового потенциала с помощью показателя социальной дееспособности, разработанного на основе теории качественных характеристик населения, предложенной сотрудниками ИСЭПН РАН (в настоящее время – ИСЭПН ФНИСЦ РАН)<sup>16</sup>. Данный индикатор является интегральным и отражает уровень развитости восьми составляющих качества трудового потенциала (физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении). С 1997 г. и по настоящее время социологические опросы по данной методике и соответствующие измерения проводятся регулярно только в Вологодской области [18].

<sup>16</sup> Качество населения / под ред. Н. М. Римашевской, В. Г. Копниной // Демография и социология. Вып. 6. М.: ИСЭПН РАН, 1993. 185 с.

Что касается качества трудового потенциала молодежи, то обзор исследовательской практики показывает наличие ограниченного количества публикаций, напрямую раскрывающих данную тематику. Чаще всего рассматриваются отдельные его стороны, например, здоровье, профессионализм и ориентация на успех [26], мотивация к труду [27; 28], ценностные установки [29; 30] и др., что не позволяет сформировать целостное представление о его состоянии, динамике и факторах развития. Комплексные работы, непосредственно оценивающие качество трудового потенциала молодого поколения, в основном связаны с трудами ученых Вологодского научного центра РАН [18; 31; 32], выполненные на базе мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области по обозначенной выше методике. В частности, в них фиксируется в целом положительная динамика интегрального показателя и тренд на понижение в развитии таких качественных характеристик, как когнитивный и творческий потенциалы, а также отмечается, что недостаток профессиональных знаний, работа не по специальности, несоответствие работы способностям и склонностям, отсутствие интереса к выбранной профессии приводят к недоиспользованию их потенциала в трудовой деятельности.

Таким образом, в условиях фрагментарности исследований, позволяющих изучить состояние и реализацию качества трудового потенциала молодежи, актуализируются вопросы его системного изучения. Это представляется особенно важным в контексте определения его уровня, структуры и динамики, что позволит сформировать доказательную базу для разработки адресных мер молодежной, образовательной и социально-экономической политики, направленных на эффективное воспроизводство и реализацию трудового потенциала данной категории населения.

## ■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Исследование проводилось на материалах Вологодской области как типичного субъекта РФ по большинству социально-экономических показателей, что обеспечивает согласованность многих происходящих процессов со всероссийской динамикой [33, с. 129]. Информационную базу составили данные официальной статистики и мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого с 1997 г. Вологодским научным центром РАН. Генеральная совокупность – население региона трудоспособного возраста. Выборка на каждом этапе наблюдения составляла 1500 человек из гг. Вологды и Череповца и восьми муниципалитетов: квотная, репрезентативная по полу, возрасту, пропорциям городского и сельского населения, распределению населения между населенными пунктами различного

масштаба, а также по степени участия в рабочей силе (занятые, безработные и не входящие в рабочую силу). Ошибка выборки составляла не более 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Исследование проводилось методом раздаточного анкетирования по месту жительства респондентов.

В настоящей работе качество трудового потенциала рассматривается как многоаспектная категория, отражающая уровень развития базовых качеств населения, которые необходимы для осуществления эффективной трудовой деятельности. Опираясь на теорию качественных характеристик населения, разработанную в ИСЭПН ФНИСЦ РАН, на первом этапе рассчитывались отдельные компоненты качества трудового потенциала, а также соответствующие им сводные индексы, отражающие развитие психофизиологического, интеллектуального, коммуникативного и социального потенциалов и интегральный индекс социальной дееспособности, который комплексно характеризует качество трудового потенциала [18, с. 33–36]. Методика основывается на косвенной оценке базовых составляющих с помощью шкал Лайкерта, формировании агрегатных индексов (таблица 1) и общего интегрального индекса с использованием среднего геометрического. То есть, все компоненты количественно оцениваются посредством индексного метода как соотношение фактически набранного числа баллов к максимально возможному.

На втором этапе производилось вычисление показателей, отражающих результативность труда, которая представляется как комплексная характеристика степени успешности выполнения человеком своих трудовых функций и измеряемая тремя взаимосвязанными аспектами: объемом и качеством работы и трудовой дисциплиной. В основу расчетов были заложены ответы на вопрос: «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую (учебную) деятельность?». Варианты ответа включали оценку степени выполнения плановых заданий и сдачи работы в срок с высоким качеством исполнения, частоту опозданий, прогулов и срывов в работе. Респонденту предлагалось указать частоту перечисленных характеристик деятельности по следующей шкале: 1 – часто бывает, 2 – иногда бывает, 3 – совсем не бывает. Наилучшему показателю по каждому пункту оценки присваивалось 2 балла, наихудшему – минус 2 балла. Для расчета каждого индекса (объема выполняемой работы, трудовой дисциплины и качества работы) использовался такой же принцип, как при вычислении компонентов качества трудового потенциала. Каждый из перечисленных показателей переводился в шкалу от 0 до 1 по формуле:

$$x_{0-1} = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}. \quad (1)$$

**Таблица 1** – Компоненты качества трудового потенциала  
**Table 1** – Components of the quality of labor potential

№		Качественные характеристики трудового потенциала	Первичная информация, получаемая в результате анкетирования
1	Физический потенциал	Физическое здоровье	тяжесть и частота заболеваний; самооценка здоровья по пятибалльной шкале
2		Психическое здоровье	наличие признаков психической неустойчивости (тест на психическую устойчивость)
3	Интеллектуальный потенциал	Когнитивный потенциал	деятельность по пополнению знаний и источники пополнения знаний; отношение к знаниям и образованию
4		Творческий потенциал	проявление творчества, занятие творческой деятельностью; отношение к творческой деятельности
5	Коммуникативный потенциал	Коммуникабельность	способность к взаимодействию и сотрудничеству с другими людьми (тест на способность к общению)
6		Культурный уровень	внутренняя культура (умение поддерживать своё здоровье, организовать свой досуг, хорошо выполнять свою работу и др.); внешняя культура (вежливость, хорошие манеры, знание этикета и др.)
7	Социальная активность	Нравственный уровень	нравственное чувство (отношение к общечеловеческим нравственным ценностям, таким как честность, справедливость, порядочность и др.); нравственное поведение (случаи обмана, обиды, грубости, несправедливости по отношению к другим людям и т. п.)
8		Потребность в достижении (социальные притязания)	планы и намерения по повышению своего должностного и социального статуса, достижению профессионального успеха, получению общественного признания, саморазвитию и т. д.

**Источник:** составлено по: [18, с. 33–36].

Интегральный индекс результативности труда рассчитывался как среднее арифметическое отдельных индексов.

На третьем этапе выявлялась взаимосвязь между отдельными показателями качества трудового потенциала и интегральным индексом результативности труда. Для этого использовался метод прямой пошаговой линейной регрессии с проведением предварительного корреляционного анализа и отбором наиболее информативных переменных. Все вычисления осуществлялись в разрезе двух категорий: до 35 лет и старше 35 лет, в целях проведения сравнительного

анализа для групп молодежи и остальной части населения трудоспособного возраста. Верхняя граница возрастной категории молодежи выбрана в соответствии с законодательно установленной в России рамкой в 35 лет<sup>17</sup>. Расчеты производились в программной среде IBM SPSS Statistics.

## ■ РЕЗУЛЬТАТЫ

С точки зрения количественной составляющей трудового потенциала молодежи, можно констатировать постепенное ее сокращение (таблица 2). За период с 1990 г. по 2024 г. численность молодежи в Российской Федерации снизилась почти на 27%,

<sup>17</sup> Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ. – URL: [www.kremlin.ru/acts/bank/46328](http://www.kremlin.ru/acts/bank/46328) (дата обращения: 17.02.2026).

по Вологодской области – на 42%. Наибольшие потери отмечаются в категории 25-29 лет (39% по РФ и 55% по Вологодской области), в то время как в других группах спад был менее заметным, но также существенным (порядка 22-23% и 28-42%

соответственно). Самый значительный провал приходится на промежуток между 2010 и 2020 годами, что обусловлено «эхом 90-х»: к 2020 году малочисленные поколения, рожденные в то время составили основу возрастной группы 15-29 лет.

**Таблица 2** – Численность молодежи в разрезе возрастных категорий, тыс. чел.

**Table 2** – The number of young people, by age category, in thousands

Возраст	Территория	1990	2000	2010	2020	2024	1990 к 2024, %
15–19	Российская Федерация	10135,7	12126,6	8897,9	7161,3	7843,1	77,4
	Вологодская область	86,7	104,6	68,7	56,8	62,7	72,3
20–24	Российская Федерация	9556,8	10924,8	12319,2	6888,8	7439,2	77,8
	Вологодская область	82,8	93,6	101,8	49,3	51,1	61,8
25–29	Российская Федерация	12062,1	10336,7	11908,8	9427,3	7382,9	61,2
	Вологодская область	110,8	83,9	101,3	64,5	49,8	44,9
30–34	Российская Федерация	12906,6	9594,3	10807,3	12633,1	10112,6	78,4
	Вологодская область	121,7	81,6	90,3	95,3	70,6	58,0
15–34	Российская Федерация	44661,2	42982,4	43933,1	36110,6	32777,9	73,4
	Вологодская область	402,0	363,6	362,0	266,0	234,2	58,3

**Источник:** данные Росстата.

Данные демографические тенденции во многом определяют снижение доли молодежи в структуре рабочей силы: только с 2005 г. она сократилась на 10 п.п. по РФ и на 12 п.п. по Вологодской области<sup>18</sup>. Следствием этого является усиление дефицита кадров и старение персонала в ряде отраслей, рост конкуренции работодателей за молодых специалистов и налоговой нагрузки на работающих и т. д. В подобных условиях еще более важное значение приобретают вопросы качества трудового потенциала молодежи и его способность компенсировать количественные потери. Так, в межпереписной период 2002–2020 гг. доля молодежи с высшим образованием в России возросла на 10,1 п.п. при одновременном снижении удельного веса лиц со средним профессиональным и общим образованием (на 7,5 и 10,3 п.п. соответственно)<sup>19</sup>. Но имеет ли это однозначно позитивный эффект для рынка труда, когда по-прежнему сохраняется дефицит кадров в рабочих профессиях<sup>20</sup>?

Данные мониторинга качества трудового потенциала населения, проводимого в Вологодской

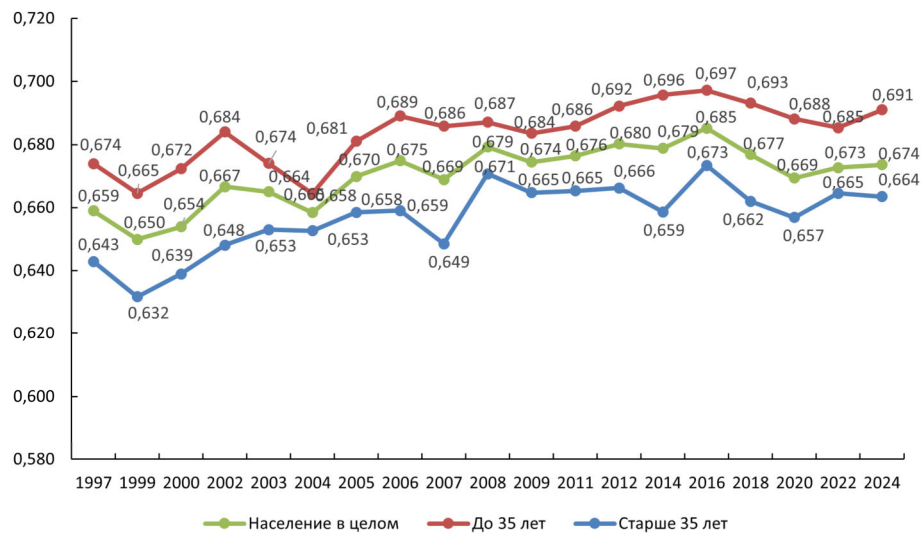
области, позволяют более подробно рассмотреть его состояние и динамику, в т. ч. среди молодежи. Значения интегрального индекса в целом демонстрируют его постепенный рост на протяжении всего периода наблюдений (рисунок 1). За 27 лет среди молодежи индекс вырос с уровня примерно 0,67 ед. до уровня 0,69 ед. Причем, с 2005 г. его увеличение в основном происходит плавно, без резких скачков, что, возможно, говорит о системных, а не конъюнктурных изменениях в самооценке молодежью своих качеств. Данные тенденции во многом идентичны таковым и для населения в целом, в то время как более старшие возрастные группы продолжали реагировать на кризисные явления в экономике некоторым падением значений индекса.

С точки зрения отдельных компонентов качества трудового потенциала, психофизический потенциал молодежи показывает стабильный рост с 0,711 ед. до 0,812 ед. (таблица 3). При этом на 2024 г. по данному показателю молодое поколение значительно опережает и население в целом (0,779 ед.), и более старшие группы (0,760 ед.).

<sup>18</sup> Труд и занятость в России. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>19</sup> Переписи населения. – URL: [https://rosstat.gov.ru/perepisi\\_naseleniya](https://rosstat.gov.ru/perepisi_naseleniya) (дата обращения: 17.02.2026).

<sup>20</sup> Дефицит кадров в рабочих профессиях сохраняется на фоне роста зарплат. – URL: [https://czn.mos.ru/EE/News/NewsCard/994?\\_=Deficit-kadrov-v-rabochih-professiyah-sohranyaetsya-na-fone-rosta-zarplat](https://czn.mos.ru/EE/News/NewsCard/994?_=Deficit-kadrov-v-rabochih-professiyah-sohranyaetsya-na-fone-rosta-zarplat) (дата обращения: 17.02.2026).



**Рисунок 1** – Динамика интегрального индекса качества трудового потенциала, ед.

**Figure 1** – The dynamics of the integral indicator of labor potential quality, units

**Источник:** здесь и далее в таблицах представлены данные мониторинга на основе расчетов авторов

**Таблица 3** – Динамика психофизического потенциала и его компонентов, ед.

**Table 3** – The dynamics of psychophysical potential and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Физическое здоровье	Население в целом	0,687	0,691	0,728	0,740	0,737	
	До 35 лет	0,713	0,696	0,758	0,784	0,776	
	Старше 35 лет	0,659	0,686	0,694	0,701	0,715	
Психическое здоровье	Население в целом	0,706	0,709	0,759	0,789	0,834	
	До 35 лет	0,716	0,719	0,773	0,820	0,857	
	Старше 35 лет	0,695	0,699	0,743	0,761	0,821	
Психофизический потенциал	Население в целом	0,693	0,694	0,740	0,760	0,779	
	До 35 лет	0,711	0,703	0,761	0,798	0,812	
	Старше 35 лет	0,672	0,687	0,715	0,725	0,760	

Это обусловлено тем, что индикаторы как физического, так и психического здоровья рассматриваемой категории росли чуть более высокими темпами (9% и 20% против 7% и 18% соответственно) относительно остальной части населения. То есть, молодежь стала субъективно выше оценивать свое физическое здоровье и чувствовать себя психологически устойчивее, что создает определенные предпосылки для высокой работоспособности и результативности труда. В то же время необходимо учитывать, что эта самооценка может не полностью соотноситься с объективными медицинскими данными.

Коммуникативный потенциал молодежи также характеризуется тенденцией к росту (таблица 4),

хотя и более медленными темпами, чем показатели психофизиологического потенциала. За период 1997-2024 гг. его значения выросли на 4% (с 0,68 до 0,71 ед.) против 5% у людей старше 35 лет, что с одной стороны, связано с эффектом низкой базы, а с другой – с тем, что люди более старших возрастов также стали адаптироваться к требованиям экономики и развивать подобные «мягкие» навыки, чтобы оставаться конкурентоспособными. При этом если коммуникабельность молодежи сохраняется примерно на одном и том же уровне, то ее культурный уровень демонстрирует значимый рост (на 10%), что свидетельствует о сформированности базовых навыков общения и повышении культурной организации.

**Таблица 4** – Динамика коммуникативного потенциала и его компонентов, ед.  
**Table 4** – The dynamics of communication potential and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Коммуникабельность	Население в целом	0,734	0,724	0,743	0,738	0,735	
	До 35 лет	0,736	0,733	0,745	0,743	0,736	
	Старше 35 лет	0,731	0,715	0,740	0,734	0,735	
Культурный уровень	Население в целом	0,616	0,652	0,651	0,684	0,680	
	До 35 лет	0,634	0,656	0,656	0,695	0,696	
	Старше 35 лет	0,596	0,649	0,645	0,674	0,670	
Коммуникативный потенциал	Население в целом	0,668	0,682	0,691	0,704	0,700	
	До 35 лет	0,680	0,688	0,695	0,713	0,710	
	Старше 35 лет	0,655	0,676	0,687	0,697	0,695	

По показателю социальной активности среди молодежи наблюдается небольшой, но устойчивый рост (на 3%), в отличие от более старших возрастных категорий, где в последние двадцать лет фиксируется его постепенное снижение (таблица 5). Нравственный уровень молодежи при этом отличается более стабильным повышением, нежели потребность в достижении (5% против 1% соответственно). В результате

по первому показателю молодежь обошла население старше 35 лет, а по второму – по-прежнему демонстрирует значительное превосходство (на 15%). Таким образом, у молодежи формируется модель поведения, в которой морально-этические нормы, возможно, становятся более важными, чем амбиции, и успех, в том числе в работе, связывается с определенным их соблюдением.

**Таблица 5** – Динамика индекса социальной активности и его компонентов, ед.  
**Table 5** – The dynamics of social activity index and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Нравственный уровень	Население в целом	0,765	0,755	0,765	0,768	0,775	
	До 35 лет	0,747	0,743	0,760	0,766	0,784	
	Старше 35 лет	0,785	0,767	0,771	0,770	0,770	
Потребность в достижении	Население в целом	0,630	0,646	0,647	0,649	0,630	
	До 35 лет	0,679	0,676	0,686	0,695	0,688	
	Старше 35 лет	0,576	0,618	0,603	0,608	0,597	
Социальная активность	Население в целом	0,688	0,691	0,698	0,700	0,691	
	До 35 лет	0,708	0,702	0,718	0,725	0,728	
	Старше 35 лет	0,667	0,680	0,675	0,677	0,670	

Самым «западающим» компонентом качества трудового потенциала является интеллектуальный потенциал (таблица 6), что характерно для всех возрастных групп. Его значения на 2024 год являются самыми низкими среди всех составляющих и не превышают 0,6 ед., а общее падение индекса за период 1997–2024 гг. по населению в целом составило 7%. Причем, это происходило

по большей части за счет его снижения среди молодежи (на 9% против 5% у лиц старше 35 лет). Как для когнитивного, так и для творческого потенциала молодежи отмечается устойчивый тренд на понижение (на 8% и 10% соответственно), что выступает ключевым вызовом с точки зрения возможных рисков для инновационного развития экономики и качества человеческого капитала.

**Таблица 6** – Динамика интеллектуального потенциала и его компонентов, ед.  
**Table 6** – The dynamics of intellectual potential and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Когнитивный потенциал	Население в целом	0,626	0,623	0,626	0,605	0,580	
	До 35 лет	0,627	0,612	0,624	0,600	0,575	
	Старше 35 лет	0,624	0,633	0,629	0,609	0,583	
Творческий потенциал	Население в целом	0,601	0,571	0,589	0,560	0,560	
	До 35 лет	0,619	0,581	0,588	0,563	0,557	
	Старше 35 лет	0,581	0,562	0,590	0,558	0,561	
Интеллектуальный потенциал	Население в целом	0,609	0,592	0,604	0,578	0,565	
	До 35 лет	0,619	0,592	0,603	0,577	0,561	
	Старше 35 лет	0,599	0,592	0,605	0,579	0,567	

Таким образом, динамика интегрального индекса демонстрирует общий положительный тренд, который в то же время скрывает за собой разнонаправленные процессы в структуре качества трудового потенциала. Молодежь демонстрирует значительный прогресс в социально-психологических и коммуникативных качествах (нравственность, культурный уровень, коммуникабельность), но при этом наблюдается существенное и устойчивое снижение ее когнитивного и творческого потенциала.

Обозначенные тенденции еще более актуализируют то, насколько эффективно имеющийся уровень качества трудового потенциала конвертируется в результат, от чего во многом зависит рост производительности труда и экономики в целом. Данные в целом фиксируют устойчивый рост результативности труда молодежи за период с 1997 по 2024 гг.: соответствующий интегральный индекс увеличился с 0,614 до 0,720 ед. (таблица 7). Как следствие, к 2024 году молодежь по этому показателю значительно приблизилась к значениям по старшим группам (0,742 ед.) и населению в целом (0,734 ед.). При этом структура этого роста и сравнение с другими возрастными группами указывают на связь с изменениями в качестве трудового потенциала, которые были выявлены ранее.

Среди отдельных его составляющих наибольший рост, в т. ч. по сравнению с людьми старше 35 лет, наблюдался по показателю трудовой дисциплины (на 40%), что связано с эффектом низкой базы. Повышение дисциплинированности молодежи, возможно, связано с отмеченным выше ростом их нравственного уровня и потребности

в достижении. Что касается индекса объема работы, то его значения также заметно выросли (на 17%), практически достигнув таковых среди более старших возрастных групп (0,677 ед.). При этом качество работы молодежи от этого не пострадало: его уровень тоже повысился, хотя и не так существенно (на 2%), в отличие от населения старше 35 лет, где была выявлена негативная динамика (0,774 ед. – в 1997 г., 0,75 ед. – в 2024 г.). Данные тенденции могут быть связаны как с повышением уровня психофизиологического потенциала молодого поколения, так и с ростом его культурных и нравственных качеств.

Для выявления взаимосвязи между индикаторами качества трудового потенциала молодежи и индексом результативности труда был использован регрессионный анализ путем пошагового включения независимых переменных в уравнение регрессии, где зависимой переменной выступил рассматриваемый индекс, а независимыми переменными – отдельные компоненты качества трудового потенциала<sup>21</sup>. На первом этапе на основе корреляционного анализа показатель, отражающий потребность в достижении, был исключен из дальнейших расчетов, поскольку не показал значимой связи с индексом результативности труда. После проверки оставшихся индикаторов на мультиколлинеарность из-за наличия умеренной значимой корреляции между индексами культурного и нравственного уровня ( $r = 0,440$ ,  $p < 0,001$ ) и между физическим и психическим здоровьем ( $r = 0,423$ ,  $p < 0,001$ ) показатели культурного уровня и физического здоровья<sup>22</sup> не учитывались в ходе построения регрессионной

<sup>21</sup> Анализ проводился на объединенной выборке за все годы проведения мониторинга с 1997 по 2024 гг. (общее число наблюдений:  $N = 24622$ , молодежь до 35 лет:  $N = 12126$ ).

<sup>22</sup> Исключены были именно данные индикаторы, поскольку показатели нравственного уровня и психического здоровья сильнее всего коррелировали с индексом результативности труда в результате расчетов на первом этапе.

**Таблица 7** – Динамика индекса результативности труда и его компонентов, ед.  
**Table 7** – The dynamics of work performance index and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Индекс объема работы	Население в целом	0,641	0,594	0,637	0,684	0,676	
	До 35 лет	0,577	0,573	0,620	0,667	0,674	
	Старше 35 лет	0,713	0,614	0,656	0,699	0,677	
Индекс трудовой дисциплины	Население в целом	0,615	0,654	0,688	0,737	0,768	
	До 35 лет	0,509	0,623	0,654	0,691	0,712	
	Старше 35 лет	0,731	0,685	0,726	0,778	0,799	
Индекс качества работы	Население в целом	0,765	0,714	0,747	0,767	0,758	
	До 35 лет	0,756	0,723	0,746	0,759	0,773	
	Старше 35 лет	0,774	0,705	0,748	0,774	0,750	
Индекс результативности труда	Население в целом	0,673	0,653	0,692	0,729	0,734	
	До 35 лет	0,614	0,639	0,674	0,705	0,720	
	Старше 35 лет	0,739	0,667	0,711	0,751	0,742	

модели. Это обусловлено не только статистическими требованиями, но и тем, что нравственный уровень является более фундаментальной характеристикой личности, определяющей как культурное развитие, так и трудовое поведение. С другой стороны, физическое здоровье является базой для участия в трудовой деятельности, но для трудоспособного населения не так сильно влияет

на показатели результативности в современной экономике (а психическое здоровье выступает фактором, в долгосрочной перспективе напрямую оказывающим воздействие на способность поддерживать высокую продуктивность). Далее в модель вводились предикторы в последовательности, определенной по итогам корреляционного анализа (таблица 8).

**Таблица 8** – Сводные статистические показатели для моделей регрессии  
**Table 8** – Summary statistics for regression models

Модель	R	R <sup>2</sup>	Скорректированный R <sup>2</sup>	Стандартная ошибка оценки	Статистика изменений					Критерий Дарбина-Уотсона
					R <sup>2</sup>	F	ст.св.1	ст.св.2	Знач. F	
1	0,293 <sup>a</sup>	0,086	0,086	0,20757	0,086	1043,64	1	11142	,000	
2	0,383 <sup>b</sup>	0,146	0,146	0,20057	0,061	792,43	1	11141	,000	
3	0,419 <sup>c</sup>	0,176	0,175	0,19710	0,029	396,61	1	11140	,000	
4	0,424 <sup>d</sup>	0,180	0,180	0,19658	0,004	60,1	1	11139	,000	1,932

**Примечание:**

- a) предикторы: (константа), нравственный уровень;
- b) предикторы: (константа), нравственный уровень, психическое здоровье;
- c) предикторы: (константа), нравственный уровень, психическое здоровье, коммуникабельность;
- d) предикторы: (константа), нравственный уровень, психическое здоровье, коммуникабельность, когнитивный потенциал.

В итоговую модель вошли четыре показателя: нравственный уровень, психическое здоровье, коммуникабельность, когнитивный потенциал.

Индекс нравственного уровня оказался наиболее важным предиктором и объяснял примерно 8,6% дисперсии индекса результативности труда

( $F_1, 11142 = 1043,64; p < 0,001$ ), индекс психического здоровья дополнительно объяснял 6,1% ( $F_1, 11141 = 792,43; p < 0,001$ ), индекс коммуникабельности – еще 2,9% дисперсии ( $F_1, 11140 = 396,61; p < 0,001$ ). Включение индекса когнитивного потенциала в уравнение регрессии добавило ещё 0,4% к суммарной дисперсии. То есть, более высокие значения индекса результативности труда связаны, в первую очередь, с более высокими значениями индексов нравственного уровня, психического здоровья и коммуникабельности: суммарно эти три переменные объясняют 17,6% дисперсии рассматриваемого индекса, а с учетом когнитивного потенциала – 18%. Значение статистики Дарбина-Уотсона (DW) равно 1,932, что указывает на отсутствие автокорреляции в остатках

регрессионной модели, что подтверждает достоверность полученных результатов.

Таким образом, анализ выявил четыре фактора, оказывающих значимое влияние на результативность труда молодежи (таблица 9). Все они имеют положительную связь с итоговым индексом: нравственный уровень ( $\beta = 0,409; p = 0,000$ ), психическое здоровье ( $\beta = 0,283; p = 0,000$ ), коммуникабельность ( $\beta = 0,319; p = 0,000$ ), когнитивный потенциал ( $\beta = 0,149; p = 0,000$ ). Следовательно, при повышении нравственного уровня на 0,1 балла, результативность труда вырастает в среднем на 0,04 балла, при росте коммуникабельности и психического здоровья на ту же величину – на 0,03 балла, когнитивного потенциала – на 0,02.

**Таблица 9** – Сводные статистические показатели для моделей регрессии  
**Table 9** – Summary statistics for regression models

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	Т	Значимость
		В	Стандартная Ошибка	Бета		
4	Константа	-0,183	0,018		-10,132	0,000
	Нравственный уровень	0,409	0,017	0,225	24,709	0,000
	Психическое здоровье	0,283	0,012	0,209	23,280	0,000
	Коммуникабельность	0,319	0,018	0,168	18,183	0,000
	Когнитивный потенциал	0,149	0,019	0,071	7,753	0,000

Итоговое уравнение регрессии в результате имеет следующий вид:

$$Y = -0,183 + 0,409a + 0,283b + 0,319c + 0,149d + \varepsilon \quad (2),$$

где  $Y$  – индекс результативности труда,  $a$  – нравственный уровень,  $b$  – психическое здоровье,  $c$  – коммуникабельность,  $d$  – когнитивный потенциал,  $\varepsilon$  – случайная величина, характеризующая отклонение фактического значения индекса результативности труда от теоретического, вычисленного по уравнению регрессии.

Отрицательное значение константы в уравнении может свидетельствовать о том, что в случае полного отсутствия нравственности, коммуникабельности, когнитивных способностей и психическом нездоровье результативность труда также уйдет в «минусовую» зону, что говорит о том, что данные характеристики выступают основой для эффективного труда. При этом довольно невысокое значение суммарной объясняющей дисперсии говорит о наличии влияния других, более значимых факторов, не включенных в модель (например,

организационные, мотивационные, условия труда и т. д.).

## ■ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования на данных мониторинга, проводимого в Вологодской области, позволяют заключить, что в период 1997–2024 гг. произошли трансформации в качественной структуре трудового потенциала молодежи. С одной стороны, ряд ее компонентов показал положительную динамику. Так, вырос уровень психофизиологического потенциала, что свидетельствует о том, что молодое поколение чувствует себя более здоровыми и психологически устойчивыми. Это в целом согласуется и с материалами, полученными в других научных работах, при этом отмечается стремление сохранить высокий уровень психического здоровья [34]. Подобная тенденция является весьма позитивной, поскольку это может говорить о том, что у молодежи есть определенный фундамент для того, чтобы работать более интенсивно и быстрее восстанавливаться. Кроме того, психологическая устойчивость способствует тому, что молодежи легче адаптироваться

к нестабильности, в т. ч. на рынке труда, что также подтверждается рядом исследований<sup>23</sup> [26].

Позитивные изменения произошли и в отношении коммуникативного потенциала и социальной активности молодежи: по всем показателям наблюдался небольшой, но устойчивый рост. Особенно стоит отметить повышение ее нравственного уровня: молодежь декларирует приверженность моральным нормам (не обманывать, не предавать, помогать, уважать мнение других людей и т. д.), что выступает фундаментом для формирования трудовой этики. При этом для молодежи характерен высокий уровень притязаний и желания добиться успеха (потребность в достижении), что выступает сильным мотиватором для карьерного продвижения. Эти особенности также были выявлены и в иных работах [26; 35].

Несмотря на хорошее психофизическое самочувствие, у молодежи наблюдается снижение когнитивного и творческого потенциала, которое продолжается уже достаточно длительный период. Возможные причины этого связаны с трансформациями в системе образования и особенностями потребления информации в условиях цифровизации<sup>24</sup>, что может влиять на глубину ее обработки и формирование ориентации на готовые решения. Выявленный спад в динамике интеллектуального потенциала влечет за собой риски для развития инновационной экономики, в которой востребованы нестандартные подходы и глубокая аналитика.

Рост нравственных, культурных и коммуникативных характеристик молодого поколения, а также укрепление его психофизического здоровья, в целом несколько компенсировали снижение когнитивного и творческого потенциала в рамках интегрального индекса качества трудового потенциала, который может отражать не только объективные качества индивидов, но и трансформацию представлений о «хорошем» работнике. Если раньше более всего ценились знания и квалификация, то сегодня, в контексте роста сервисной экономики и значимости командной работы, на первое место ставятся коммуникабельность, стрессоустойчивость (психическое здоровье) и лояльность (нравственный уровень). В этой связи необходимо отметить расхождение полученных данных с ключевыми положениями теорий постиндустриального общества (Д. Белл,

М. Кастельс, Р. Флорида), где креативность и творческий потенциал выступают драйверами развития. Однако представляется, что это не столько свидетельствует о деградации интеллектуального потенциала, сколько о рациональной адаптации молодежи к требованиям рынка труда, которая носит догоняющий характер. В экономике спрос смещен в сторону физического труда и узких технических специальностей<sup>25</sup>, и наблюдается низкая инновационная активность<sup>26</sup>, что возможно, объясняет переориентацию молодежи на развитие более востребованных сегодня навыков, о чем свидетельствует повышение соответствующих индексов.

Высокий уровень указанных параметров конвертируется в рост объема работы и повышение трудовой дисциплины, что позволяет молодежи достигать достаточно высокой результативности труда. Это согласуется и с данными исследования, проведенного в Пензенской области, которые свидетельствуют о значимости результативности труда для молодежи [36, с. 16]. В результате к 2024 году молодежь по интегральному показателю результативности труда вплотную приблизилась к более старшим возрастным группам, а по качеству работы даже несколько превзошла их. В то же время в долгосрочной перспективе существует риск исчерпания этого ресурса без наращивания интеллектуального потенциала, что требует более сбалансированного развития всех компонентов трудового потенциала.

Необходимо отметить, что данные о росте трудовой дисциплины среди молодежи несколько расходятся с полученными ранее в ходе иных исследований. Так, материалы опроса ВЦИОМ о трудоустройстве молодежи в России, проведенного в 2025 году, показывают, что при требованиях работодателей к обучаемости, гибкости, коммуникативности и умению понимать поставленные задачи сама молодежь демонстрирует неготовность к интенсивному труду и жесткой производственной дисциплине<sup>27</sup>, что может негативно сказываться на реализации ее трудового потенциала.

Результаты регрессионного анализа позволили определить те компоненты, которые вносят наибольший вклад в формирование общей результативности труда молодежи и построить модель, объясняющую 18% его вариации и включающую четыре предиктора: нравственный уровень,

<sup>23</sup> Российская молодежь адаптировалась к переменам на рынке труда. – URL: [https://rg.ru/2021/05/20/vyzhutovich-rossijskaia-molodezh-adaptirovalas-k-peremenam-na-rynke-truda.html?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://rg.ru/2021/05/20/vyzhutovich-rossijskaia-molodezh-adaptirovalas-k-peremenam-na-rynke-truda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F) (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>24</sup> Михайлова Е., Зубок Ю. Российская молодежь: сложный объект исследования и ключевой субъект конструирования будущего // Социодиггер. 2023. Т. 4. № 11-12 (30). – URL: <https://clck.ru/3S2Lmf> (дата обращения: 20.02.2026).

<sup>25</sup> Где же ваши руки: экономике страны требуется 2,6 млн рабочих. – URL: <https://iz.ru/1883055/mariia-stroiteleva/ekonomike-trebuetsia-26-mln-chelovek> (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>26</sup> Россия в мировых рейтингах инновационного развития. – URL: [https://www.vedomosti.ru/press\\_releases/2025/08/28/rossiya-v-mirovih-reitingah-innovatsionnogo-razvitiya](https://www.vedomosti.ru/press_releases/2025/08/28/rossiya-v-mirovih-reitingah-innovatsionnogo-razvitiya) (дата обращения: 10.02.2026).

<sup>27</sup> Верижников А. Трудоустройство молодежи в современной России: возможности, проблемы, решения. Экспертно-аналитический доклад. М.: ВЦИОМ, 2025. 20 с.

психическое здоровье, коммуникабельность и когнитивный потенциал. Полученные результаты могут говорить о том, что в структуре трудового потенциала современной молодежи ключевую роль играют не столько когнитивные и творческие способности, сколько социально-нравственные качества и психологическая устойчивость. При этом нравственность, эмоциональное благополучие и коммуникативные навыки являются одними из ключевых драйверов трудовой результативности, а когнитивный потенциал выполняет, скорее, поддерживающую функцию.

Таким образом, можно сконструировать следующий портрет современной молодежи с точки зрения качества трудового потенциала. Ее конкурентными преимуществами являются высокий нравственный уровень, хорошая коммуникабельность и культурное развитие, высокие амбиции (потребность в достижении), хорошее самочувствие физического и психического здоровья. Среди слабых сторон можно выделить снижающиеся когнитивные способности (умение анализировать, решать сложные задачи) и невысокий творческий потенциал. Другими словами, энергия и желание трудиться есть, но возможности их реализации для выполнения сложной и интеллектуальной работы ограничены, что может приводить к ситуации «квалификационной ямы» [37]. При этом необходимо отметить, что рост нравственного уровня, коммуникабельности и психического

здоровья не могут в полной мере компенсировать дефицит интеллектуального потенциала. Эти качества могут быть преимуществом на начальных этапах карьеры, когда работодатели готовы «доучить» молодого специалиста, либо в некоторых сегментах экономики, где они действительно несколько важнее, чем способность к глубокой аналитике (гостиничный бизнес, общепит, офисные работники). В результате работодатели будут вынуждены либо инвестировать в развитие навыков креативности и критического мышления, либо использовать потенциал молодежи для решения таких задач, где требуются энергичность, стрессоустойчивость, коммуникабельность и высокие нравственные качества. Кроме того, нужно учитывать значимость для молодежи таких факторов, как признание и возможность реализовать свои нравственные установки. Это значит, что компаниям важно работать над корпоративной культурой и ценностями и обеспечивать регулярную обратную связь с молодыми сотрудниками. С другой стороны, в рамках образовательных программ школ и организаций профессионального образования необходимо усилить направления по формированию когнитивного и творческого потенциала (как «западающих» компонентов качества трудового потенциала), а также нравственных ориентиров молодежи, которые выступают одним из ключевых предикторов результативности в трудовой деятельности.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. André C., Gal P., Schief M. Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options // OECD Economics Department Working Papers. 2024. 1807. DOI 10.1787/605b0787-en.
2. Махаматова С. Т. Потребительское поведение российской молодежи в условиях санкций // Теория и практика общественного развития. 2024. № 4. С. 131–136. DOI 10.24158/tpor.2024.4.15. EDN EDNSLF.
3. Сигарева Е. П., Сивоплясова С. Ю., Архангельский В. Н. Изменения человеческого потенциала в России до 2050 года под влиянием трансформации возрастной структуры населения // Экономика. Налоги. Право. 2023. № 16 (2). С. 37–47. DOI 10.26794/1999-849X-2023-16-2-37-47. EDN GRYYYYE.
4. Масленникова Е. В., Антонова О. А., Колмакова И. Д. Направления повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 7. С. 1035–1058. DOI 10.18334/et.12.7.123506. EDN UZIUPZ.
5. Бычкова С. М., Тимошенко С. А. Анализ структурных взаимоотношений между производственным, ресурсным, трудовым и кадровым потенциалами // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2017. № 16 (3). С. 196–209. EDN ZHNZBX.
6. Захарчук Т. Д. Основные подходы определения понятия «трудовые ресурсы» // Вестник БрГТУ. 2024. № 2 (134). С. 162–164. DOI 10.36773/1818-1112-2024-134-2-162-164. EDN LTNGUH.
7. Инютина Е. Н. Теоретические подходы к содержанию трудового потенциала: социально-экономический аспект // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2020. № 2 (57). С. 63–74. EDN MVVMEF.
8. Римашевская Н. М., Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // Народонаселение. 2014. № 3. С. 106–119. EDN SZIQHZ.
9. Шматко А. Д., Леонтьева А. Н. Исследования региональных проблем сферы труда в контексте подходов к оценке трудового потенциала территорий // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2024. № 1 (76). С. 94–103. DOI 10.52897/2411-4588-2024-1-94-103. EDN ZRWSGP.
10. Borsekova K., Korony S. Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the

- EU // *Regional Studies*. 2023. 57 (12), pp. 2373–2390. DOI 10.1080/00343404.2022.2042507. EDN LKUUYTI.
11. Fernández-Huerga E., García-Arias J., Salvador A. Labor supply: Toward the construction of an alternative conception from post Keynesian and institutional economics // *Journal of Post Keynesian Economics*. 2017. 40 (4), pp. 576–599. DOI 10.1080/01603477.2017.1338968.
  12. Radlińska K. Theoretical Concept of Labor Underutilization - How to Optimize Labor Demand? // *Forum for Social Economics*. 2025. 54 (2), pp. 275–291. DOI 10.1080/07360932.2023.2212135.
  13. Georgieva M. Formation and development of labor potential of the Bulgarian village // *European Historical Studies*. 2025. 1, pp. 48–65. DOI 10.17721/2524-048X.2025.30.4. EDN BEOGRS.
  14. Athamneh M. H. A., Jais J. Factors affecting human resource agility: A literature review and future research directions // *Cogent Business & Management*. 2023. 10 (1), pp. 1–16. DOI 10.1080/23311975.2023.2193181. EDN AGIVXR.
  15. Beauchemin M., Ménard M. A., Gaudreault J., Lehoux N., Agnard S., Quimper C.G. Dynamic allocation of human resources: case study in the metal 4.0 manufacturing industry // *International Journal of Production Research*. 2023. 61 (20), pp. 6891–6907. DOI 10.1080/00207543.2022.2139002. EDN XMUAME.
  16. Camasso M. J., Jagannathan R. Human Capital and Labor Supply. In: *Caught in the Cultural Preference Net. Three Generations of Employment Choices in Six Capitalist Democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2021. 276 p. DOI 10.1093/oso/9780190672782.003.0003.
  17. Duong D. D., Pham A. V. Advancing a Capability Approach to Work as a Central Dimension of Human Development // *Forum for Development Studies*. 2023. 50 (2), pp. 239–260. DOI 10.1080/08039410.2022.2112276. EDN MNLIYU.
  18. Леонидова Г. В., Россошанская Е. А., Попов А. В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. д.э.н. А. А. Шабуновой. Вологда : ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2018. 192 с. EDN KAYXXI.
  19. Бюраева Ю. Г. Трудовой потенциал региона: уровень и динамика развития (на материалах Республики Бурятия) // *Журн. Сиб. федер. ун-та. Гуманитарные науки*. 2025. № 18 (6). С. 1149–1163. EDN JXWHXE.
  20. Кузнецова М. Н., Васильева А. С. Формирование трудового потенциала и его компонентов с позиции цифровой трансформации и технологического суверенитета в Арктической зоне РФ // *Север и рынок: формирование экономического порядка*. 2024. № 4. С. 164–179. DOI 10.37614/2220-802X.4.2024.86.011. EDN KLANPC.
  21. Попов А. В. Трудовой потенциал России: оценка и инструменты повышения уровня реализации / под науч. рук. д.э.н. А. А. Шабуновой. Вологда : ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2019. 181 с. EDN TCJWYS.
  22. Шабунова А. А., Попов А. В., Соловьева Т. С. Потенциал женщин на рынке труда региона // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2017. Т. 10. № 1. С. 124–144. DOI 10.15838/esc/2017.1.49.7. EDN YGKGZN.
  23. Ненахова Ю. С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // *Народонаселение*. 2018. № 21 (3). С. 96–108. EDN YNHELVB.
  24. Барановская Т. В., Великая Н. М. Социально-трудовой потенциал пенсионеров по возрасту: динамика восприятия и реализации в условиях демографического старения // *Вопросы управления*. 2025. Т. 19. № 2. С. 137–150. EDN EXJGFE.
  25. Токсанбаева М. С., Попова Р. И. Показатели качества трудового потенциала населения регионов России // *Народонаселение*. 2023. Т. 26. № 4. С. 110–122. DOI 10.19181/population.2023.26.4.10. EDN EBUTVX.
  26. Мансуров В. А., Иванова Е. Ю. Потенциал современной молодежи: профессиональные ориентиры, личностные трансформации, традиционность и инновационность // *Теория и практика общественного развития*. 2024. № 11. С. 25–36. DOI 10.24158/tipor.2024.11.2. EDN ENPPLM.
  27. Григорьева Е. Г., Стрекаловская О. М. Трудовая мотивация представителей поколения Z: обзор теоретических и эмпирических исследований // *Вестник Кемеровского государственного университета*. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2025. № 4. С. 633–648. DOI 10.21603/2500-3372-2025-10-4-633-648. EDN GVNRYT.
  28. Moses J., Hall D.T. Careers and their motivators are changing // *Organizational Dynamics*. 2023. 52 (4), pp. 1–6. DOI 10.1016/j.orgdyn.2023.101008. EDN DLRWNS.
  29. Зубок Ю. А., Чупров В. И., Сорокин О. В. Смысловая саморегуляция жизнедеятельности молодежи: гендерные различия в сфере труда // *Женщина в российском обществе*. 2021. № 3. С. 38–59. DOI 10.21064/WinRS.2021.0.3. EDN FKDNТА.
  30. Janicijevic N., Bogićević Milikić B., Aleksić Mirić A. Generation Z: Understanding Work-Related Values of Newcomers on Job Market // *Economic Themes*. 2025. 62 (2), pp. 219–240. DOI 10.2478/ethemes-2024-0012. EDN BENZWW.
  31. Попов А. В., Соловьева Т. С. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности // *Экономические и социальные*

- перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 3. С. 251–268. DOI 10.15838/esc/2017.3.51.13. EDN YUJKZL.
32. Леонидова Г. В., Димони К. О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7–31. DOI 10.15838/ptd.2021.6.116.1. EDN BLGENH.
33. Российское общество: трансформации в региональном дискурсе (итоги 20-летних измерений) / под науч. рук. М. К. Горшкова, В. А. Ильина. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. 446 с. EDN TYIASC.
34. Лядова А. В. Психическое здоровье современной российской молодежи в условиях цифровизации: социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 7. С. 22–27. DOI 10.24158/spp.2022.7.2. EDN AVNBZU.
35. Дорцева Е. В. Жизненные ориентиры современной студенческой молодежи // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2025. № 31 (2). С. 221–241. DOI 10.24290/1029-3736-2025-31-2-221-241. EDN MVCZYB.
36. Гамидуллаева Л. А., Еремина Е. В., Мурзина И. А., Регинская В. Н. Традиционные ценности и трудовые установки российской молодежи в контексте модернизационных процессов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2026. Т. 17. № 1. С. 8–22. DOI 10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22. EDN AZOGGI.
37. Клячко Т. Л., Токарева Г. С. Оценка избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов: обзор российского опыта // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 3. С. 32–52. DOI 10.52944/PORT.2024.58.3.004. EDN FPKLZC.

## REFERENCES

- André, C., Gal, P., Schief, M. (2024). Enhancing productivity and growth in an ageing society. Key mechanisms and policy options. *OECD Economics Department Working Papers, no. 1807*. <https://doi.org/10.1787/605b0787-en>.
- Makhamatova, S. T. (2024). Consumer Behavior of Russian Youth in the Context of Sanctions. *Theory and Practice of Social Development*, (4), pp. 131–136. <https://doi.org/10.24158/tipor.2024.4.15>. <https://elibrary.ru/ednslf>.
- Sigareva, E. P., Sivoplyasova, S. Y., Arkhangel'sk, V. N. (2023). Changes in human potential in Russia until 2050 under the influence of the transformation of the age structure of the population. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*, 16 (2), pp. 37–47. <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2023-16-2-37-47>. <https://elibrary.ru/gryyye>.
- Maslennikova, E. V., Antonova, O. A., Kolmakova, I. D. (2025). Directions to increase the competitiveness of youth in the labor market. *Russian Journal of Labour Economics*, 12 (7), pp. 1035–1058. <https://doi.org/10.18334/et.12.7.123506>. <https://elibrary.ru/uziupz>.
- Bychkova, C. M., Timoshenko, S. A. (2017). Analysis of structural relationships between production, resource, labor and human resources. *Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*, 16 (3), pp. 196–209. <https://elibrary.ru/zhnzbx>.
- Zakharchuk, T. D. (2024). Main approaches to the definition of the concept «labor resources». *Vestnik of Brest state technical university*, 2 (134), pp. 162–164. <https://doi.org/10.36773/1818-1112-2024-134-2-162-164>. <https://elibrary.ru/ltnguh>.
- Inyutina, E. N. (2020). Theoretical Approaches to the Content of Labor Potential: Socio-Economic Aspect. *Bulletin of Pacific National University*, 2 (57), pp. 63–74. <https://elibrary.ru/mvymef>.
- Rimashevskaya, N. M., Migranova, L. A., Toksanbaeva, M. S. (2014). Human and labor potential of Russian regions. *Narodonaselenie [Population]*, (3), pp. 106–119. <https://elibrary.ru/sziqhz>.
- Shmatko, A. D., Leontieva, A. N. (2024). Studies of regional problems of the labor sphere of in the context of approaches to assessing the labor potential of territories. *Ekonomika Severo-Zapada: problemy i perspektivy razvitiya = Economy of the North-West: problems and prospects of development*, (1), pp. 94–103. <https://doi.org/10.52897/2411-4588-2024-1-94-103>. <https://elibrary.ru/zrwsqp>.
- Borsekova, K., Korony, S. (2023). Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the EU. *Regional Studies*, 57 (12), pp. 2373–2390. <https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2042507>. <https://elibrary.ru/lkuyti>.
- Fernández-Huerga, E., García-Arias, J., Salvador, A. (2017). Labor supply: Toward the construction of an alternative conception from post Keynesian and institutional economics. *Journal of Post Keynesian Economics*, 40 (4), pp. 576–599. <https://doi.org/10.1080/01603477.2017.1338968>.
- Radlińska, K. (2025). Theoretical Concept of Labor Underutilization - How to Optimize Labor Demand? *Forum for Social Economics*, 54 (2), pp. 275–291. <https://doi.org/10.1080/07360932.2023.2212135>.
- Georgieva, M. (2025). Formation and development of labor potential of the Bulgarian village. *European Historical Studies*, 30 (1), pp. 48–65. <https://doi.org/10.17721/2524-048X.2025.30.4>. <https://elibrary.ru/beogrs>.

14. Athamneh, M. H. A., Jais, J. (2023). Factors affecting human resource agility: A literature review and future research directions. *Cogent Business & Management*, 10 (1), pp. 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2193181>. <https://elibrary.ru/agivxr>.
15. Beauchemin, M., Ménard, M. A., Gaudreault, J., Lehoux, N., Agnard, S., Quimper, C. G. (2023). Dynamic allocation of human resources: case study in the metal 4.0 manufacturing industry. *International Journal of Production Research*, 61 (20), pp. 6891–6907. <https://doi.org/10.1080/00207543.2022.2139002>. <https://elibrary.ru/xmuame>.
16. Camasso, M. J., Jagannathan, R. (2021). Human Capital and Labor Supply. *Caught in the Cultural Preference Net: Three Generations of Employment Choices in Six Capitalist Democracies*. Oxford University Press, pp. 43–70. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190672782.003.0003>.
17. Duong, D. D., Pham, A. V. (2023). Advancing a Capability Approach to Work as a Central Dimension of Human Development. *Forum for Development Studies*, 50 (2), pp. 239–260. <https://doi.org/10.1080/08039410.2022.2112276>. <https://elibrary.ru/mnliyu>.
18. Leonidova, G. V., Rossoshanskaya, E. A., Popov, A. V. (2018). Monitoring the quality of labor potential: 20 years of regional research. Ed. by Shabunova A. A. *Vologda, VolRC RAS*, 192 p. <https://elibrary.ru/kayxxi>.
19. Byuraeva, Yu. G. (2025). Labor Potential of the Region: Level and Dynamics of Development (on the Example of the Republic of Buryatia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*, 18 (6), pp. 1149–1163. <https://elibrary.ru/jxwhxe>.
20. Kuznetsova, M. N., Vasilyeva, A. S. (2024). Labor potential and its attributes in the context of digital transformation and technological sovereignty in the Russian arctic. *Sever i rynok: formirovanie ekonomicheskogo porjadka [The North and the Market: Forming the Economic Order]*, (4), pp. 164–179. <https://doi.org/10.37614/2220-802X.4.2024.86.011>. <https://elibrary.ru/klanpc>.
21. Popov, A. V. (2019). Labor potential of Russia: assessment and tools for increasing the implementation level. Ed. by Shabunova A. A. *Vologda, VolRC RAS*, p. 181 <https://elibrary.ru/tcjwys>.
22. Shabunova, A. A., Popov, A. V., Solov`eva, T. S. (2017). The potential of women in the labor market of the region. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 10 (1), pp. 124–144. <https://doi.org/10.15838/esc.2017.1.49.7>. <https://elibrary.ru/ygkgnz>.
23. Nenakhova, Yu. S. (2018). Labour potential of people with disabilities: problems of implementation. *Narodonaselenie [Population]*, 21 (3), pp. 96–108. <https://elibrary.ru/ynhelb>.
24. Baranovskaia, T. V., Velikaya, N. M. (2025). Social and labor potential of retired by age: perception dynamics and implementation in the context of demographic aging. *Management Issues*, 19 (2), pp. 137–150. <https://elibrary.ru/exjgfe>.
25. Toksanbaeva, M. S., Popova, R. I. (2023). Indicators of the labor potential quality of the Russian regions population. *Narodonaselenie [Population]*, 26 (4), pp. 110–122. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.10>. <https://elibrary.ru/ebutvx>.
26. Mansurov, V. A., Ivanova, E. Yu. (2024). The Potential of Modern Youth: Professional Guidelines, Personal Transformations, Traditionalism and Innovation. *Theory and Practice of Social Development*, 11, pp. 25–36. <https://doi.org/10.24158/typor.2024.11.2>. <https://elibrary.ru/enpplm>.
27. Grigor`eva, E. G., Strekalovskaya, O. M. (2025). Work motivation for generation Z: a review. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 10 (4), 633–648. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2025-10-4-633-648>. <https://elibrary.ru/gvnryt>.
28. Moses, J., Hall, D. T. (2023). Careers and their motivators are changing. *Organizational Dynamics*, 52 (4), pp. 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.101008>. <https://elibrary.ru/dlrwns>.
29. Zubok, Yu. A., Chuprov, V. I., Sorokin, O. V. (2021). Meanings in self-regulation of young people's life: Gender differences in the labor sphere. *Woman in Russian Society. Special issue*, (3), pp. 38–59. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.0.3>. <https://elibrary.ru/fkdnta>.
30. Janićijević, N., Bogićević Milikić, B., Aleksić Mirić, A. (2024). Generation Z: Understanding Work-Related Values of Newcomers on Job Market. *Economic Themes*, 62 (2), pp. 219–240. <https://doi.org/10.2478/ethemes-2024-0012>. <https://elibrary.ru/benzww>.
31. Popov, A. V., Solov`eva, T. S. (2017). Barriers to the fulfilment of young people's potential in their work activities. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 10 (3), pp. 251–268. <https://doi.org/10.15838/esc.2017.3.51.13>. <https://elibrary.ru/yujkzl>.
32. Leonidova, G. V., Dimoni, K. O. (2021). Labor Potential of Young People: Demands of Contemporary Labor Market. *Problems of Territory's Development*, 25 (6), pp. 7–31. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.6.116.1>. <https://elibrary.ru/blgehd>.
33. Gorshkov, M. K., Ilyin, V. A. et al. (2015) Russian society: transformations in regional discourse (results of 20-year measurements). *Vologda, ISERT RAN*, 446 p. <https://elibrary.ru/tyiasc>.
34. Liadova, A. V. (2022). Mental health of modern russian youth in digitalization: sociological analysis. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 7,

- pp. 22–27. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.7.2>.  
<https://elibrary.ru/avnbzu>.
35. Dortseva, E. V. (2025). The life orientations of modern students. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya (Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science)*, 31 (2), pp. 221–241. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2025-31-2-221-241>. <https://elibrary.ru/mvczyb>.
36. Gamidullaeva, L. A., Eremina, E. V., Murzina, I. A., Retinskaya, V. N. (2026). Traditional values and labour attitudes of Russian youth in the context of modernization processes. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*, 17 (1), pp. 8–22. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22>. <https://elibrary.ru/azoggi>.
37. Klyachko, T. L., Tokareva, G. S. (2024). Assessment of redundancy/ insufficiency of qualifications of young specialists: review of Russian experience. *Vocational education and labour market*, 12 (3), pp. 32–52. <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.58.3.004>. <https://elibrary.ru/fpklzc>.