

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Петрозаводский государственный университет»**

На правах рукописи

ХОТЕЕВА ЕВГЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ
В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ РОССИИ**

**Специальность – 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук
Шабеева Светлана Владимировна

Петрозаводск – 2025

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Трудовая миграция как фактор развития рынка труда.....	14
1.1 Теоретико-методологические подходы к сущности трудовой миграции населения.....	14
1.2 Экономические предпосылки трудовой миграции.....	24
1.3 Особенности регулирования трудовой миграции в регионах	43
Глава 2. Анализ количественных и качественных оценок состояния рынка труда и трудовой миграции в Арктической зоне РФ.....	64
2.1 Факторы миграционных процессов в контексте развития рынка труда	64
2.2 Особенности пространственной динамики и специфики миграции населения в Арктическую зону РФ.....	77
2.3 Трансформация системы мотивации трудовой миграции населения на современном этапе	96
Глава 3. Совершенствование и перспективы регулирования трудовой миграции в Арктической зоне РФ	120
3.1 Экономические и социальные эффекты трудовой и постобразовательной миграции в Арктическую зону РФ	120
3.2 Разработка комплекса мероприятий по регулированию межрегиональной миграции	133
3.3 Формирование рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовой миграции	145
Заключение.....	163
Список использованных источников.....	171
Приложение А	193
Приложение Б	197
Приложение В	199
Приложение Г	212

Введение

Актуальность исследования. Рынок труда подвержен влиянию экономических, социальных и демографических факторов. Вследствие неблагоприятной демографической динамики проблема сокращения трудовых ресурсов актуальна как для России в целом, так и для её отдельных территорий. Трудовая миграция в условиях дефицита трудовых ресурсов приобретает важнейшее значение в обеспечении экономики квалифицированными кадрами и развития рынка труда отдельных регионов и территорий в части увеличения предложения рабочей силы. В целях повышения качества государственного управления экономикой необходим комплексный анализ трудовой миграции как фактора развития рынка труда трудодефицитных регионов и территорий. Данный вопрос актуален для Арктической зоны РФ (далее – АЗ РФ). АЗ РФ – это десять субъектов Российской Федерации (частично или целиком), территории которых обладают статусом геостратегического и высокого экономического значения .

Развитие АЗ РФ происходит на фоне массового миграционного оттока населения. В результате непрерывной убыли с 2013 по 2023 год численность населения сократилась на 12,8%, снижение численности населения в трудоспособном возрасте в среднем по АЗ РФ составило 15%. Сокращение численности постоянного населения АЗ РФ, как главного стратегического ресурса при реализации государственной политики по развитию АЗ РФ, согласно «Основам государственной политики РФ в Арктике на период до 2035 года», признано одной из угроз национальной безопасности. От динамики численности трудоспособного населения и производительности труда зависит экономической рост. На современном этапе развития, несмотря на активное развитие технологий, включая искусственный интеллект, замена существенной части рабочей силы роботизированными системами, особенно на период действия «Стратегии развития АЗ РФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года», по инфраструктурным и системным причинам не представляется возможной.

Одним из целевых показателей Стратегии развития АЗ РФ является достижение к 2035 году положительного миграционного прироста. В федеральных программных документах по развитию Российской Арктики одной из задач в сфере экономического развития названо оказание государственной поддержки экономически активному населению, готовому к переезду (переселению) в АЗ РФ в целях осуществления трудовой деятельности. Стратегическое развитие АЗ РФ отдает приоритет наличию постоянного населения, то есть ориентиром политики является «новое освоение» АЗ РФ, обжитая и освоенная с точки зрения народонаселения и инфраструктуры территория. Однако, наращивание вахтовой занятости и радикальные взгляды на «вахтовое» будущее Российской Арктики поднимают вопрос баланса долговременной (постоянной) и временной миграции населения и гармоничного сосуществования пришлого населения и принимающего социума АЗ РФ.

Возможности и перспективы арктического рынка труда определены миграционным фактором как основным компонентом динамики численности населения. Чувствительные колебания показателей в сфере труда и занятости населения относительно миграции актуализируют задачу многопланового взгляда на миграционные процессы на разных уровнях: с точки зрения всей АЗ РФ, отдельных субъектов РФ, муниципальных образований, работодателей и работников. Имеет большое значение изучение не только миграционных установок и настроений оттока из АЗ РФ, но и мотивов трудовой миграции в АЗ РФ на современном этапе, так как от этого зависит практическая работа по вовлечению молодого поколения в занятость в экономике и социальной сферы АЗ РФ.

Вместе с тем, часто моноотраслевая конъюнктура рынка труда, высокая региональная дифференциация рынка труда и миграции в АЗ РФ и актуальные на сегодня социально-демографические вызовы обуславливают необходимость разработки соответствующих организационных и научно-методических основ регулирования миграции и привлечения квалифицированных кадров на постоянное место жительства с целью трудовой деятельности в контексте задач

развития арктического рынка труда и полноценного «переосвоения» Российской Арктики.

В связи с определением сухопутных границ АЗ РФ до уровня муниципальных образований и их динамичностью (периодическим добавлением в границы АЗ РФ муниципальных образований), априори становятся более повышенными требования к аналитической работе, требующей обращения к детализированной статистике не только по субъекту АЗ РФ в целом, но и муниципальным образованиям, входящим в АЗ РФ.

Вышеуказанные положения определили актуальность проведения исследования АЗ РФ по тематике межрегиональной трудовой миграции, входящего миграционного потока как фактора развития рынка труда АЗ РФ и разработке механизмов привлечения и закрепления востребованных экономикой и социальной сферой АЗ РФ трудовых ресурсов. Результаты исследования способствуют достижению стратегических целей развития АЗ РФ за счет развития и реализации стратегических возможностей, создания основ по улучшению кадрового обеспечения Арктической зоны России и повышения качества жизни.

Степень разработанности научной проблемы. Основные теоретические и методологические вопросы функционирования, факторов развития, особенностей, сегментирования рынка труда и проблем занятости населения изложены в исследованиях В.Н. Бобкова, Н. А. Волгина, Ю. В. Герция, Г. В. Жукевич, О. В. Забелиной, Т. И. Заславской, Р. И. Капелюшниковой, А. В. Кашепова, Р. П. Колосовой, Н. В. Локтюхиной, Л. Л. Мосиной, В. Н. Пивненко, Т. О. Разумовой, Н. М. Римашевской, С.Ю. Рощина, Г. Г. Руденко, А. Л. Сафонова, А. В. Топилина, П. В. Травкина, С. В. Шабаетовой, Л.Н. Широковой.

Ключевые методологические и методические положения по определению сущности, классификации, подходов к количественному и качественному анализу миграции и мобильности трудовых ресурсов в контексте экономического развития разработаны в работах Е. С. Вакуленко, Ж. А. Зайончковской, И. В. Ивахнюк, О.Н. Калачиковой, Е. Д. Каткульского, А.Г. Коровкина,

И. Б. Королева, Т.Л. Клячко, Е. С. Красинец, В. Н. Лексина, Н. В. Мкртчяна, И.В. Новиковой, В. И. Переведенцева, Б. Н. Порфирьева, Л. Л. Рыбаковского, С. В. Рязанцева, Ю.Ф. Флоринской, Б. С. Хорева.

Значительный вклад в изучение миграции как фактора развития северных и включительно арктических территорий внесли представители различных научных школ: Л. В. Воронина, В. А. Гуртов, Н. Ю. Замятина, М. В. Иванова, Е. А. Корчак, В. Н. Лаженцев, Т. С. Лыткина, М. М. Паникар, А. Н. Пилясов, В. С. Селин, Т. П. Скуфьина, Е. В. Смиреникова, А. В. Смирнов, И. С. Степуть, А. В. Уханова, А. М. Фадеев, В. В. Фаузер, А. Е. Шапаров, А. Г. Шеломенцев.

Несмотря на масштабный научный задел в области обозначенной проблематики, существует необходимость углубления и уточнения возможностей регулирования и использования потенциала трудовой миграции для развития рынка труда геостратегических территорий на фоне экономических, социальных и демографических вызовов на современном этапе развития, что продиктовало выбор темы исследования, определило его цель и исследовательские задачи.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке теоретико-методологических и практических положений регулирования трудовой миграции в АЗ РФ.

Достижение поставленной цели определило логику исследования и комплекс **задач** по разработке основ развития рынка труда в условиях дефицита трудовых ресурсов в АЗ РФ:

1. исследовать базовые теоретико-методологические основы трудовой миграции, уточнить существенные характеристики трудовой миграции;
2. выделить и проанализировать ключевые факторы миграционных процессов, связанных с функционированием рынка труда АЗ РФ;
3. проанализировать достаточность и особенности трудовой миграции населения для развития рынка труда;
4. определить результаты трансформации мотивов трудовой миграции молодежи на современном этапе развития экономики;
5. выделить и детализировать эффекты трудовой миграции для рынка труда

и экономики АЗ РФ;

- б. разработать обоснованный комплекс мероприятий и рекомендаций по совершенствованию процесса регулирования трудовой миграции в АЗ РФ, соответствующий стратегическому видению развития АЗ РФ.

Объектом исследования является Арктическая зона РФ.

Предмет исследования – совокупность организационно-экономических и социально-трудовых отношений, обусловленных процессом трудовой миграции населения и складывающихся в процессе её регулирования.

Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальности ВАК. Профиль диссертации соответствует Паспорту научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика, направлению исследований по специализации 8. Экономика народонаселения и экономика труда, пунктам: 8.1. Народонаселение как субъект и объект экономических отношений. Экономические, институциональные и социокультурные детерминанты динамики демографических процессов. Взаимосвязь демографического и экономического поведения. Концепция человеческого развития; 8.14. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда; 8.17. Экономика миграции населения. Детерминанты и социально-экономические последствия миграции. Трудовая миграция и её регулирование. Миграционная политика.

Теоретические и методологические основы исследования базируются на работах исследователей в области рынка труда, кадрового обеспечения экономики и значения миграции в процессе воспроизводства трудовых ресурсов. При разработке основных положений исследовательской работы использовались методологические подходы к определению сущности, концептуальных основ и детерминант миграции как экономического явления и драйвера развития рынка труда. Анализ миграционных процессов в АЗ РФ позволил выявить и определить содержательные, методические и практико-ориентированные основы развития рынка труда.

В процессе решения теоретических и практических задач были применены

общенаучные методы исследования, методы анализа и синтеза, методы анализа статистических данных, экспертного опроса, социологические методы сбора и анализа данных.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативные документы в области миграции, рынка труда, занятости, официальные стратегии социально-экономического развития АЗ РФ и арктических субъектов, официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Федеральной службы по труду и занятости, Министерства науки и высшего образования РФ, Минтруда России, Комиссии Государственного совета по направлению «Северный морской путь и Арктика». Также информационную базу исследования составили аналитические материалы о миграции и функционировании рынка труда, подготовленные автором в рамках проекта по определению текущей и перспективной кадровой потребности отраслей экономики и социальной сферы субъектов АЗ РФ по поручению АО «Корпорации по развитию Дальнего Востока и Арктики»; эмпирическая база комплекса опросов с непосредственным участием автора по тематике трудовой миграции населения в АЗ РФ при выполнении проекта «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы» (грант РНФ № 22-78-10148).

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке методического инструментария, обоснованных направлений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию процесса регулирования межрегиональной трудовой миграции населения в Арктической зоне РФ в контексте развития ее рынка труда.

Основные научные результаты, выносимые на защиту и содержащие научную новизну:

1. На основе анализа теоретических подходов к определению сущности трудовой миграции в условиях дефицита трудовых ресурсов и демографических вызовов на современном этапе развития экономики с учетом существующей

широкой трактовки понятия трудовой миграции обоснована ее узкая трактовка. В широкой трактовке трудовая миграция – это перемещение рабочей силы в поисках работы и занятости с целью осуществления трудовой деятельности. Определение основано на базовой сущностной характеристике трудовой миграции – на цели осуществления трудовой деятельности. В предлагаемой узкой трактовке, трудовая миграция – это перемещение рабочей силы, имеющей выраженную мотивацию к труду, сопряженную со спецификой рынка труда региона вселения, и выступающей в качестве одного из источников кадрового обеспечения экономики регионов.

2. Выделены ключевые факторы миграционных процессов, которые лежат в основе формирования миграционных потоков в Арктической зоне РФ в контексте развития рынка труда. Факторы систематизированы в экономические, институциональные и социальные группы на основе показателей социально-экономического развития. Показано, что некомпенсируемость миграционных потерь населения в АЗ РФ обусловлена значительной неоднородностью экономического и социального развития арктических субъектов, что подтверждается достаточно высокой дифференциацией в уровне заработной платы и общем качестве жизни в арктических регионах. Такие институциональные факторы, как согласованность миграционной политики с ключевыми приоритетами развития экономики, реструктуризация системы образования и рекрутинговая политика компаний также вызывают дифференциацию миграционных потоков в Арктической зоне РФ.

3. Доказана недостаточность трудовой миграции для развития рынка труда в части увеличения предложения рабочей силы и экономики АЗ РФ. К выделенным специфическим характеристикам отнесены неравенство вклада миграций в динамику численности населения по регионам АЗ РФ и неравномерная региональная интенсивность миграций. Впервые составлен для АЗ РФ портрет работника по объективным характеристикам (пол, возраст, уровень образования, семейное положение, география исхода миграции), мигрировавшего в АЗ РФ в рамках межрегиональной долговременной

миграции.

4. Определены особенности трансформации мотивов трудовой миграции молодежи в АЗ РФ на современном этапе развития экономики, продиктованные неравенством экономического развития регионов, конкуренцией на рынках труда, институциональными условиями рекрутинговой деятельности. Особенности миграционной мотивации на рынке труда территорий «нового освоения» заключаются в 1) доминировании финансового стимула, при котором уточнена воспроизводственная функция заработной платы с учетом специфики формирования рабочей силы в АЗ РФ: заработная плата должна выполнять «закрепляющую» («продолжающую») функцию в отношении стратегических задач, которые сегодня стоят в сфере народонаселения АЗ РФ – для этого необходим учет интегрального подхода к районированию Севера РФ и разработка основ и показателей минимального потребительского бюджета для дифференцированной АЗ РФ; 2) стремлении получить уникальный и конкурентоспособный профессиональный опыт и пройти «укороченную» карьерную лестницу в стратегически значимых и наукоёмких отраслях экономики; 3) избегании высококонкурентных рынков труда.

5. Сформирован комплексный подход к описанию положительных эффектов трудовой и постобразовательной миграции в АЗ РФ для различных участников рынка труда. Ряд экономических эффектов трудовой миграции аргументирован для участников рынка труда, задействованным в процессах трудовой миграции в АЗ РФ, и обеспечивающий целесообразность инвестирования средств в подготовку кадров, выбирающих для трудоустройства рынок труда АЗ РФ.

6. Обоснован комплекс мероприятий по регулированию межрегиональных трудовых миграционных потоков с учетом ориентиров «Стратегии развития АЗ РФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года» в сфере народонаселения по достижению положительного миграционного прироста, включающий разработку отдельных элементов стратегии развития трудовых ресурсов АЗ РФ как неотъемлемой части развития кадрового обеспечения её экономики и социальной сферы, а также инструментарий по созданию

информационных условий для вовлечения трудовых ресурсов в занятость в экономике и социальной сфере АЗ РФ. Сформированы рекомендации по совершенствованию регулирования трудовой миграции в АЗ РФ, связанные с ориентирами социально-экономического развития АЗ РФ (подготовкой кадров, в том числе по целевому набору; жилищной и ипотечной политикой; зарплатному стимулированию).

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии понятийного аппарата теории экономики труда – обоснована узкая трактовка понятия «трудовая миграция», доказана недостаточность объемов трудовой миграции как источника обеспечения потребности экономики в кадрах и основы сбалансированного развития рынка труда АЗ РФ. Выделены значимые характеристики трудовой миграции, составляющие систему знаний о трудовой миграции как объекте научного познания.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в том, что они могут быть использованы как аналитическая основа и ориентиры в управленческой деятельности федеральной исполнительной власти в сфере социально-экономического развития АЗ РФ, региональных органов исполнительной власти субъектов АЗ РФ, органов местного самоуправления, в профориентационной работе образовательных организаций, в системе содействия трудоустройству выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, в рекрутинговой деятельности и кадровой политике работодателей; в работе служб занятости населения в части повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается тем, что в качестве основы для аналитической работы использованы фундаментальные и апробированные результаты исследований по тематике исследования ведущих отечественных учёных. Положения представленного исследования сформированы на достоверной эмпирической базе, включающей официальные статистические данные и социологические

источники данных высокой степени надежности и репрезентативности. Проведена квалифицированная работа при применении методов экономического, статистического и социологического анализа в обосновании положений исследования, отвечающие поставленным цели и задачам исследования.

Апробация результатов научного исследования. Основные результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях и научных мероприятиях:

1. XXIV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Молодые ученые – экономике региона», 6 декабря 2024 г., Вологодский научный центр РАН, г. Вологда
2. XI Всероссийская исследовательская школе студентов, аспирантов и молодых учёных «Русский Север и Арктика: фундаментальные проблемы истории и современности (к 440-летию города Архангельск и к 300-летию Первой Камчатской экспедиции)», 6 – 8 ноября 2024 г., г. Архангельск
3. XV Уральский демографический форум (UDF-2024) «Устойчивость демографического развития: детерминанты и ресурсы» (5 - 7 июня, 2024), г. Екатеринбург
4. Расширенное заседание отдела миграции и миграционной политики Института демографических исследований ФНИСЦ РАН по тематике миграции молодежи в АЗ РФ, 27 февраля 2024 года, г. Москва
5. Международная научно-практическая конференция «Полярные чтения: Арктика и Антарктика: история и антропология повседневности» (1-3 ноября 2023 г.) г. Санкт-Петербург, Арктический и антарктический научно-исследовательский институт
6. IV Всероссийская научно-практическая конференция «Социальные изменения и стабильность в предметном поле социологии: от эмпирических исследований к теоретической рефлексии» (10-11 ноября 2023 г.), г. Москва, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН
7. IX Международная научно-практическая конференция «Мир труда в XXI

веке: состояние и динамика человеческого капитала» (Москва, 20 сентября 2023 г.), Академия труда и социальных отношений

8. Всероссийская научно-практическая конференция «Новая экономика России: наука и образование», Санкт-Петербург, 9-10 июня 2014 г.
9. Второй Российский экономический конгресс. Конференция молодых ученых, г. Суздаль, 22 февраля 2013 г.

Публикации. Основные результаты диссертации отражены в 14 работах, общим объемом 18,3 п.л. (среди которых авторских – 7,7 п.л.). Из них 6 работ опубликованы в перечне ВАК рецензируемых научных изданиях, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук; из них – 5 работ опубликованы в журналах, входящих в Международные базы данных Web of Science и Scopus.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. В работе 223 стр. основного текста, 11 таблиц, 24 рисунка. Список литературы включает 220 наименований.

Глава 1. Трудовая миграция как фактор развития рынка труда

1.1 Теоретико-методологические подходы к сущности трудовой миграции населения

Различные аспекты трансформации труда являются важными направлениями исследований современной экономической науки. Труд является важнейшей экономической категорией. *Труд*, во-первых, трактуется как *процесс* целесообразной деятельности людей в экономике, и, во-вторых, как *экономический ресурс* общества (трудовые ресурсы, рабочая сила), который может выступать в качестве товара на соответствующем рынке¹.

В экономике труда, как разделе экономической науки, под трудом понимается процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которых они видоизменяют предметы природы и приспособливают их для удовлетворения своих потребностей². Специфические особенности и развитие системы труда обусловлено взаимодействием элементов этой системы, то есть социально-трудовыми отношениями, их формированием и воспроизводством – разнообразным спектром отношений между участниками³.

В экономике труда базой для труда, как экономического ресурса, рассматривается население (трудовые ресурсы, население в трудоспособном возрасте, рабочая сила и т.д.). Народонаселение – это совокупность людей, живущих на определенной территории; их демографические и социально-исторические характеристики⁴.

Ключевым процессом, определяющим количественные и качественные характеристики народонаселения является его воспроизводство. Воспроизводство осуществляется за счёт возобновления численности населения и изменения структуры с помощью естественного и механического движения. Механическое

¹ Кашепов А. В. Развитие понятия «рынка труда» в отечественной литературе // Экономика и социум. № 4 (17). 2015. С. 385.

² Экономика труда (социально-трудовые отношения): учеб. / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2004. С. 55.

³ Докторович А. Б. Системная методология исследования труда // Пространство и время. 2016. № 1-2 (23-24). С. 148.

⁴ Большая российская энциклопедия : [сайт]. URL: <https://bigenc.ru/c/narodonaselenie-4154f5> (дата обращения: 01.06.2024).

движение населения означает миграцию.

Россия вступила в фазу сокращения населения в трудоспособном возрасте вследствие демографических тенденций. Снижение демографической базы формирования трудовых ресурсов выдвигает на первый план привлечение трудовой миграции как один из путей решения проблемы обеспечения экономики трудовыми ресурсами. Значимость трудовой миграции возрастает как на общероссийском уровне, так и в территориальном измерении. Стимулирование внутрироссийской трудовой миграции и повышение трудовой мобильности выбрано одной из решающих мер по перераспределению трудовых ресурсов для обеспечения развития экономики.

В рамках диссертационного исследования поставлена цель проанализировать категорию трудовой миграции и её ключевых составляющих, которые формируют единую, комплексную и актуальную систему знаний о трудовой миграции. Владея системой знаний, показателей и характеристик трудовой миграции становится возможным принимать обоснованные решения по вопросам её регулирования, управления движением и перераспределением трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики, и, в целом, использования ресурса трудовой миграции для развития государства, территорий, экономики, хозяйствующих субъектов и, конечно, отдельных работников – профессионалов.

Научные взгляды относительно движения рабочей силы, трудовой мобильности и миграции прошли серьезный путь развития, обусловленный на разных этапах развития экономики и общества взглядами на труд, рабочую силу, роли государственного управления и места работника в системе социально-трудовых отношений.

В настоящее время доминирует парадигма, связанная с процессами глобализации, ускорения и высокой динамики изменений в любой деятельности. Само слово «миграция» созвучно идее движения и означает перемещение, переселение (от лат. *migratio*).

Согласно справочной литературе, миграция населения – перемещение

людей, связанное, как правило, со сменой места жительства⁵. Л. Л. Рыбаковский определяет миграцию населения как «любое территориальное перемещение, совершающееся между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от продолжительности, регулярности и целевой направленности»⁶. Т. И. Заславская при определении миграции населения акцентирует внимание на таком основании как смена постоянного места жительства, и трактует миграцию населения как «процесс, включающий перемену места жительства, то есть переезд из одних населенных пунктов в другие»⁷. Г. С. Вечканов также основывается на критерии места жительства и даёт уточняющую трактовку миграции трудовых ресурсов как «свободную смену места жительства и места приложения труда в сочетании личных, коллективных и общественных интересов»⁸. Сущностная характеристика миграции, связанная с осуществлением трудовой деятельности, послужила основанием для выделения трудовой миграции. Далее рассмотрим более подробно подходы к определению трудовой миграции.

Американский экономист Уильям Артур Льюис, нобелевский лауреат, автор двухсекторной модели экономики, который разграничил в экономике сельский и городской сектор по критерию темпов роста производительности труда. На основе данного методологического положения были проанализированы миграционные потоки из села в город, которые интенсифицировались на фоне роста темпов и масштабов производства и занятости населения в производственном секторе, вовлечение трудовых мигрантов способствует росту спроса на продукцию промышленного сектора⁹.

Последователи данной методологии Харрис и Тодаро смоделировали факторы, определяющие миграцию из сельской местности в города в

⁵ Большой экономический слов. : 19000 терминов / Под ред. А. Н. Азрилияна. - 2-е изд., перераб. и доп. М.: Ин-т новой экономики, 1997. С. 856.

⁶ Заславская Т. И., Рыбаковский Л. Л. Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе // Социологические исслед. 1978. №1. С.58-64.

⁷ Миграция сельского населения. Под ред. Т. И. Заславской. М.: Мысль, 1970. С. 348.

⁸ Вечканов Г.С. Миграция трудовых ресурсов в СССР: Полит.-экон. аспект. Л.: Изд-во ЛГУ, 1981. С. 143.

⁹ Lewis W. A. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour // The Manchester School. 1954. С. 400-449. URL: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/368/368lewistable.pdf> (дата обращения: 03.06.2024).

развивающихся странах. «В их модели определяющими факторами являются различия в заработной плате между сельскими и городскими районами и возможности трудоустройства в городах. До тех пор, пока ожидаемая заработная плата в городах, с учетом вероятности найти работу, будет выше, чем на селе, миграция из сельской местности в города будет продолжаться»¹⁰.

Таким образом, представленные концепции развили положения о том, что безработица является одновременно мощным стимулятором миграции и её следствием при условии избыточности миграционного потока. Такая парадоксальность последствий трудовой миграции, обусловленные её сущностью и генезисом, подтверждает необходимость внимательного отношения к процессам миграции, их мониторингу, точному и обоснованному управлению миграционными потоками, а также своевременному решению проблем, связанных с миграциями населения. Далее обратимся к определениям трудовой миграции в отечественной литературе.

Согласно определению, трудовая миграция является «перемещением экономически активного населения через административные или государственные границы в поисках работы по найму»¹¹. Также уточняется, что внутренняя трудовая миграция «при преобладании в мотивации выбора лучших условий работы, в т. ч. в связи с изменением условий труда (реструктуризация или банкротство предприятия, депрессия территории, реформирование отрасли), может быть обусловлена природно-климатическими, экологическими, социокультурными причинами; для молодёжи важна также возможность работы по специальности и профессионального роста».

В справочной литературе определено, что «миграция рабочей силы – это перемещение, переселение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера. В зависимости от того, пересекаются ли при этом границы страны, различают миграцию внутреннюю и внешнюю. Внутренняя

¹⁰ Ыылмаз Э., Сенсой Ф. Переоценка парадокса Тодаро: расширенный панельный анализ данных по развивающимся странам // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Т. 16. № 2. С. 204.

¹¹ Большая российская энциклопедия... URL: <https://bigenc.ru/c/narodonaselenie-4154f5> (дата обращения: 01.06.2024).

миграция рабочей силы (между регионами страны, из села в город) имеет важное экономическое значение, являясь формой перераспределения трудовых ресурсов как основного элемента производительных сил, а также фактором изменения состава и размещения населения; при этом численность населения страны не меняется»¹².

Актуально в контексте проводимого исследования определение трудовой миграции, согласно которому «трудовая миграция – вид миграции, представляющий собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и поисками работы. Трудовая миграция может быть вызвана стремлением изменить как параметры собственного рабочего места, так и внешними по отношению к месту жительства условиями: социокультурными, жилищно-бытовыми, экологическими, природно-климатическими и др. Различают внутреннюю трудовую миграцию – в пределах одного государства и международную – с пересечением государственной границы»¹³.

С. В. Рязанцев, основываясь на критерии временности перемещений, определяет трудовую миграцию «как временные перемещения населения с целью работы в другом регионе или стране с периодическим возвращением к обычному или постоянному месту жительства независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства, времени и периодичности работы»¹⁴. В определении трудовой миграции Ж. А. Зайончковской также присутствует акцент на критерии временного характера. «Трудовая миграция – это широкое, комплексное понятие, которое означает осуществление населением трудовой деятельности за пределами своего постоянного места жительства и определяет как «периодический выезд за пределы постоянного места жительства на срок более суток с целью осуществления оплачиваемой трудовой деятельности и с последующим возвращением»¹⁵.

¹² Большой экономический слов. : 19000 терминов... Указ. соч. С. 856.

¹³ Демографический понятийный словарь / под ред. Рыбаковского Л. Л.; Общественный совет Центрального Федерального округа, Российская акад. наук, Ин-т социально-политических исслед. - Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Экон-Информ, 2007. С. 351.

¹⁴ Рязанцев С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М., 2007. С. 35.

¹⁵ Зайончковская Ж. А. Миграционная ситуация в современной России // Человек и труд. 2006. № 6. С. 35.

В.И. Переведенцев выделил четыре наиболее важных условия миграции: желание переселиться, необходимые для этого условия, взаимопомощь и **возможность получить желаемую работу**, тем самым обратив внимание на одну из ключевых целей миграции индивида – с целью трудовой деятельности¹⁶.

Развитие определения трудовой миграции получило в исследованиях, направленных на углубление теоретических положений, связанных с использованием трудовой миграции как инструмента регулирования эффективного функционирования рынка труда и повышения сбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов. Так, Н. В. Парикова под трудовой миграцией понимает «не просто совокупность территориальных перемещений трудовых ресурсов, а рассматривает трудовую миграцию как один из источников обеспечения потребности экономики в кадрах»¹⁷. В представленной трактовке трудовая миграция, выполняя важное функциональное назначение, влияет на структурные изменения в занятости населения и на рынке труда, обуславливает трансформацию профессионально-квалификационной структуры кадрового обеспечения, влияет на демографическую базовую составляющую в регионах.

Трудовая миграция в современных демографических тенденциях всё большее внимание получает как фактор воспроизводства трудовых ресурсов в части их распределения^{18,19}. Из этого закономерно вытекает вывод о необходимости точного и обоснованного участия государства в вопросах регулирования трудовой миграцией во избежание структурных деформаций, количественной избыточности мигрантов и усугубления проблем с дефицитом кадров.

В условиях социально-экономической дифференциации территорий, исторически устоявшейся специфики территориальных рынков труда, особенностях доступа и интерпретации информации о рынке труда и, наконец, глубинных и порой принципиально качественных изменениях отношения

¹⁶ Переведенцев В. И. Методы изучения миграции населения. М.: Наука, 1975. С. 104.

¹⁷ Парикова Н. А. Управление миграционными потоками иностранных работников // Экономика и управление. 2012. № 4 (78). С. 47

¹⁸ Сигова С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: ПетрГУ, 2009. С. 56.

¹⁹ Жукевич Г., Сигова С. Новые количественные оценки спроса и предложения на современном рынке труда // Социальная политика и социальное партнерство. 2013. № 9. С. 59-67.

населения к труду и мотивации к труду, регулирование миграции как фактора развития рынка труда АЗ РФ требует более проработанных инструментов и подходов.

Автор соглашается с мнением Е. Д. Катульского и др., что «сегодня среди опытных экономистов нет разногласий о том, что среди движущих сил миграционного процесса основными продолжают оставаться экономические факторы. В межгосударственных миграциях трудовая составляющая выступает основным побудительным фактором, определяющим как в интенсивность процесса, так и его результативность. Тем не менее, среди побудительных причин миграции существуют не только внешние по отношению к мигранту факторы, связанные, например, с нехваткой рабочих мест, но и внутренние – стремление к реализации при помощи эмиграции потребностей в развитии личности. Данный вывод не противоречит мнению об определяющей роли трудовой детерминанты в межгосударственных миграциях. Просто труд в данном случае, на наш взгляд, следует рассматривать шире, чем просто источник заработка, так как именно в труде обнаруживается способ самореализации личности в социальном плане»²⁰. Представленное мнение подчеркивает значимость миграции с позиции работника, мотивированного к труду, профессиональному развитию, для которого труд и работа являются каналом мобильности, самореализации и, в конечном счёте, повышении уровня жизни.

О значимости мотивационного компонента в трудовой миграции, как основополагающей характеристике трудовой миграции свидетельствует и мнение С. В. Рязанцева, который трактует трудовую миграцию как «неоднозначный феномен. Но для нас совершенно очевидной является ее позитивная роль в демографическом и социально-экономическом развитии на фоне депопуляции и сокращения трудовых ресурсов в России. Отличительной особенностью трудовой миграции является *четко выраженная трудовая мотивация мигрантов*»²¹.

²⁰ Катульский Е. Д., Беспалова Н. А., Клепова Т. А. Мировой рынок труда в контексте анализа Европейского миграционного кризиса // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2016. № 3-4. С. 66.

²¹ Рязанцев С. В. Трудовая иммиграция в Россию: мифы и контраргументы // Вестник Российского ун-та дружбы народов. Сер.: Экономика. 2018. Т. 26. № 4. С. 724.

Таким образом, на основе проведенного анализа совокупности подходов к определению сущности трудовой миграции, обоснованным является представление о широкой и узкой трактовках трудовой миграции. *В широкой трактовке трудовая миграция – это перемещение рабочей силы в поисках работы и занятости с целью осуществления трудовой деятельности.* Определение основано на базовой сущностной характеристике трудовой миграции – на цели осуществления трудовой деятельности.

Узкая трактовка миграции учитывает, с одной стороны, важнейшее на сегодняшний день для экономики значение миграции в части кадрового обеспечения в требуемых количественных и качественных параметрах, и, с другой стороны, учитывает мотив трудовой миграции как сущностную характеристику трудового мигранта. В узкой трактовке, *трудовая миграция – это перемещение рабочей силы, имеющей выраженную мотивацию к труду, сопряженную со спецификой рынка труда региона вселения, и выступающей в качестве одного из источников кадрового обеспечения экономики регионов.*

Автор придерживается мнения ученых–исследователей миграции и рынка труда о том, что внутрироссийская трудовая миграция выступает источником трудовых ресурсов для регионов с недостатком подготовки кадров²², и для которых миграция оказывает ключевое влияние на состояние народонаселения региона²³.

Из представленной автором узкой трактовки трудовой миграции следует подчеркнуть важное значение с точки зрения полноценного развития рынка труда *внутренней межрегиональной миграции, связанной со сменой постоянного места жительства* по причине трудоустройства.

С учетом узкой трактовки трудовой миграции, в исследовании обоснованы следующие функции трудовой миграции, заключающиеся в:

- обеспечении кадровой потребности экономики региона в

²² Долгова И. Н., Коровкин А. Г., Сеница А. Л. Состояние рынков труда азиатской части российской Арктики после 2013 года // Проблемы прогнозирования. 2023. № 2 (197). С. 47.

²³ Мкртчян Н. В. Баланс миграции населения российского Севера и Арктики в 2010-е годы и его структурные составляющие // Научные труды : Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2021. Т. 19. С. 313.

- квалифицированных кадрах;
- обоснованной кооперации и укреплении социально-трудовых отношений между различными участниками рынка труда;
 - реализации трудового потенциала работников (молодежи, выпускников, безработных).

В исследовании исходим из того, что миграция способствует развитию рынка труда. Это значит, что о внутрироссийская межрегиональная миграция способствует увеличению предложения рабочей силы. В обосновании функционала трудовой миграции автору представляется необходимым достижение положительного влияния межрегиональной трудовой миграции на всех уровнях: макроуровень – уровень трудодефицитного рынка труда региона; мезоуровень – уровень взаимодействия работодателей, их объединений, служб занятости, образовательных организаций, кадровых агентств; микроуровень – уровень индивида, проявляющийся в личностном измерении отношения и мотивации к труду и реализации его трудового потенциала. Представленное значение трудовой миграции подкрепляет констатация О. В. Забелиной «недостаточно эффективного взаимодействия различных участников рынка труда», «недоиспользование трудового потенциала молодежи» и «необходимости проработать на федеральном уровне вопрос о мерах развития территориальной мобильности населения трудоизбыточных регионов для удовлетворения кадровой потребности экономики»²⁴.

Развитие личностного измерения в трудовой миграции связано с поведенческим фактором работника – мигранта. Создание концепции, а точнее, теории миграционного поведения связано с именем Т. И. Заславской, которая отмечала, что причины миграции лежат не только в закономерностях развития производства, но и в меняющихся потребностях, интересах и стремлениях людей; формирование миграционных установок происходит, с одной стороны, под воздействием внешних обстоятельств и стимулов, с другой - в силу особенностей

²⁴ Забелина О. В. Трудовой потенциал безработного населения регионов с высокой безработицей: особенности и перспективы использования // Экономика труда. 2023. № 10 (11). С. 1662.

самого индивида²⁵. Е. С. Красинец выделил факторы миграции микроуровня: социальная среда, потребности, ценностные ориентации и приоритеты, и макроуровня: политическая система, уровень экономического развития страны, занятость, доходы населения, потребление, экологическая обстановка, миграционная политика²⁶.

С учетом вышеизложенных аспектов был детализирован процесс формирования мотивированного решения трудовой миграции с точки зрения потребностей и ценностей личности относительно трудовой деятельности, так и внешних условий регионов (рисунок 1).

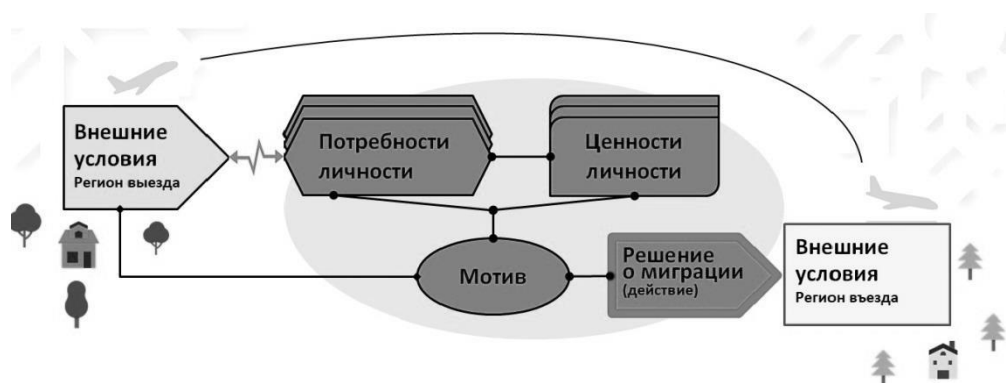


Рисунок 1 – Формирование мотивированного решения трудовой миграции
Источник: разработано автором

Развитие теоретических представлений о трудовой миграции определяет необходимость и развития подходов, методов и инструментов изучения трудовой миграции. Разработка теоретических подходов к трудовой миграции и нового инструментария изучения и регулирования трудовой миграции, по мнению автора, несёт в себе потенциал разрешения накопившихся кадровых проблем в определенных регионах и на особых территориях.

Автор разделяет позицию Н. П. Пашина в том, что «в период посткризисного восстановления экономики следует искать новые способы решения экономических, демографических (старение населения и трудовая

²⁵ Миграция сельского населения: цели, задачи и методы регулирования : доклады к заседанию Исслед. ком. по сел. социологии / Под ред. чл.-кор. АН СССР Т. И. Заславской ; АН СССР. Сиб. отделение. Ин-т экономики и организации пром. производства. Новосибирск : [б. и.], 1969. - 127 с.

²⁶ Красинец Е. С. Международная миграция населения в России в условиях перехода к рынку // Российская газета. 2007. № 11. С. 10-11.

миграция), социальных (низкий уровень жизни, низкие стандарты медицинского и социального обслуживания) и кадровых проблем, иначе отставание депрессивных регионов не преодолеть»²⁷. Развитие кадрового потенциала, в том числе на базе подготовки высококвалифицированных кадров для социальной сферы – одно из ключевых направлений в области регулирования рынка труда²⁸.

В связи с вышеизложенным, важно заключить, что существует объективная необходимость для экономики труда, связанная с развитием теоретических и практических положений по интерпретации, объяснению и разработке системы знаний о трудовой миграции. Представленная в исследовании узкая трактовка трудовой миграции является развитием теоретических положений экономики труда в части определения трудовой миграции с одновременным учётом значения миграции для кадрового обеспечения экономики региона и для работника, его мотивации и миграционного поведения относительно трудовой деятельности.

В целях дальнейшего раскрытия сущности трудовой миграции, задействования её потенциала в части кадрового обеспечения экономики и обоснования механизма её регулирования по территориальному признаку, в следующем параграфе будет рассмотрен вопрос содержания экономических предпосылок трудовой миграции.

1.2 Экономические предпосылки трудовой миграции

Трудовая миграция по своей сущности и свойствам является достаточно сложным и многогранным явлением. Количественные и качественные характеристики, играя ключевую роль в изучении миграции как объекте регулирования, формируются на уровне исходных экономических предпосылок трудовой миграции.

В исторической ретроспективе – в период СССР, миграция населения основывалась на двух фундаментальных процессах: урбанизации – движении населения сельской местности в города с учётом интенсивной индустриализации

²⁷ Пашин Н. П., Масленникова О. А. Теория и практика инвестиционного обеспечения развития депрессивных регионов // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2017. № 3. С. 88.

²⁸ Герций Ю.В., Малышев М.Л. Рынок труда России: проблемы оптимизации // Ученые записки Российского государственного социального университета. №5 (81). 2010. С. 22.

экономики; и на индустриальной основе освоение восточных и северных регионов страны²⁹. Основным экономическим условием, определяющим необходимость в регулировании размещения трудовых ресурсов, было создание рабочих мест, которые создавались на этапах экстенсивного промышленного и инфраструктурного развития.

Наглядным свидетельством руководящей роли планово-распределительной экономики в миграционных процессах является соответствующая терминология – «организованный набор рабочих». Согласно определению Большой Советской энциклопедии³⁰, «организованный набор рабочих – в СССР, одна из форм планового межотраслевого и территориального перераспределения трудовых ресурсов, используемая государством в целях обеспечения народного хозяйства рабочей силой и удовлетворения потребности трудоспособного населения в рабочих местах (трудоустройство граждан). Основная часть этой рабочей силы удовлетворяла дополнительную потребность предприятий и строек в период сезонного разворота работ. Именно организованный набор рабочих стал формой пополнения персонала на Урале, Сибири, Дальнем Востоке и Крайнем Севере».

Этими же экономическими предпосылками было обусловлено функционирование известного института распределения выпускников после получения профессионального образования. Система гарантировала трудоустройство выпускников в соответствии с полученным профессиональным образованием, целесообразность бюджетных средств в подготовку квалифицированных кадров, обеспечение экономики работниками в необходимом количестве и качестве. Важно, что и сегодня тематика распределения выпускников остаётся актуальной, и периодически, можно встретить в СМИ статьи о содержательной дискуссии по вопросу возврате к данной практике³¹.

Социально-экономический кризис, связанный с переходом к рыночной

²⁹ Зайончковская Ж. А. Внутренняя миграция в России и в СССР а XX веке как отражение социальной модернизации // Мир России. 1999. № 4. С. 23.

³⁰ Большая Советская энциклопедия онлайн : [сайт]. URL: https://bse.slovaronline.com/25654-organizovannyi_nabor_rabochih (Дата обращения: 24.07.2024).

³¹ Лисицына М. «Тупиковый путь»: вернутся ли вузы к распределению, как в СССР // РБК : [сайт]. 2023. URL: <https://www.rbc.ru/politics/04/05/2023/64514ea79a79472c42adfc56> (Дата обращения: 24.07.2024).

экономике, и, собственно, сам переход к рыночным принципам определили новые предпосылки для миграции населения. Структурная перестройка экономики отразилась на миграционном движении – усилился «западный миграционный дрейф» в более комфортные и с миграционной точки зрения более привлекательные города и населенные пункты. В результате тяжелых экономических и социальных последствий трансформационного кризиса отдельные регионы потеряли значительную долю своих жителей: население Чукотки сократилось более чем наполовину³².

На сегодняшний день направления и потоки межрегиональной долговременной миграции сохраняются, несмотря на изменения экономических условий³³. Далее перейдем к выявлению экономических предпосылок миграции, актуальных для настоящего времени.

Н. М. Римашевская и её коллеги подчеркивают, что динамика миграционного прироста «зависит от множества факторов, включая социально-экономическое развитие регионов, ситуацию на рынках труда, миграционную политику федерального центра и региональной администрации, ментальность населения и т.д. В России, в условиях практически отсутствия арендного рынка жилья, внутренняя миграция существенно ограничена. Возможности системы образования влияют на миграцию молодежи, связанную с получением образования»³⁴.

Социально-экономическое развитие регионов является отправной точкой в вопросах определения условий миграции населения. На сегодняшний день вопросы региональной дифференциации составляют серьёзный предмет научного анализа, и для вопросов миграции тезис неравенства экономического и социального развития регионов играет первостепенную значимость. А. Л. Сафонов с коллегами констатируют «сохранение неравномерного

³² Флоринская Ю. Ф., Мкртчян Н. В., Малева Т. М., Кириллова М. К. Внутренняя миграция и российский рынок труда : аналит. доклад // Миграция и рынок труда. М.: РАНХиГС, 2014. С. 21.

³³ Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф., Казенин К. И. Внутренняя миграция как ресурс развития России: социально-экономические эффекты, издержки и ограничения. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. С. 76.

³⁴ Человеческий потенциал российских регионов / Н. М. Римашевская, В. К. Бочкарёва, Л. А. Мигранова [и др.] // Народонаселение. 2013. № 3 (61). С. 99.

распределения доходов между регионами и социальными группами, «работающие бедные» – это низкая экономическая мобильность»³⁵.

Данный тезис находит широкое развитие в объяснении трудовой миграции, движущей силой которой является поиск работы и повышение уровня жизни. Ж.З. Зайончковская с коллегами, анализируя подходы к факторным миграционным моделям, пришли к выводу, что векторы миграции обнаруживают самую тесную связь с конъюнктурой рынка труда. Возможности трудоустройства выведены в число важнейших факторов трудовой миграции³⁶.

Масштабирование данных положений актуально в контексте мирового рынка труда: «рабочая сила устремляется туда, где больше спрос на нее, где выше ее стоимость. Массовые потоки международной трудовой миграции – следствие разности экономических потенциалов национальных рынков труда принимающих и отдающих стран»³⁷.

Автор соглашается с мнением Е. С. Вакуленко, что, начиная с 2011 можно отметить немало крупных вызовов российской экономике, которые потенциально влияют на внутривосточную миграцию (снижение цен на нефть, санкционное давление и ответная санкционная политика России)³⁸. Моделирование детерминант миграции, проведенное Е. С. Вакуленко, показало, что, во-первых, среднедушевые доходы в регионе отрицательно связаны с миграцией; во-вторых, занятость в секторе добычи полезных ископаемых перестаёт быть значимым фактором для миграции молодежи после получения образования (возможно, из-за динамики цен на нефть). В представленном исследовании внутривосточной миграции содержатся важные выводы: в связи со снижением межрегиональной дифференциации по экономическим показателям, значение экономических факторов в объяснении миграции снижается, а роль инфраструктуры и качества жизни – повышается.

³⁵ Сафонов А. Л., Долженкова Ю. В., Вешкурова А. Б. Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3 (52). С. 49.

³⁶ Зайончковская, Ж. А., Тюрюканова Е. В., Флоринская Ю.Ф Миграция и демографический кризис в России : мон. М: МАКС Пресс, 2010. - 94 с.

³⁷ Катильский Е. Д., Беспалова Н. А., Клепова Т. А. Указ. соч. С. 61.

³⁸ Вакуленко Е. С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? // Прикладная эконометрика. 2019. Т. 55. С. 114.

Неоднократно разными исследователями подчеркивается, что предпосылкой миграции являются возможности получения образования. По мнению автора, их закономерно рассматривать как экономические предпосылки, так как исследования показали, что «в молодом возрасте очень значимо на миграцию влияют факторы рынка труда: поиск рабочего места, соображения успешного карьерного роста и т.д., и при этом выпускники стремятся остаться в тех местах, где учились, если в этих местах есть благоприятные возможности для работы и карьеры»³⁹.

На основе индикаторов взаимосвязи системы образования и рынка труда, апробированными авторами И.С. Степуть, А.О. Аверьяновым и В. А. Гуртовым⁴⁰ на примере российских регионов, выявлено, что регионы сильно дифференцированы с точки зрения потенциала региональных образовательных систем и их возможного вклада в обеспечение ежегодной дополнительной потребности региональных экономик. Анализ, проведенный на уровне субъектов, показал, что регионы с высокими показателями качества жизни, и занимающие лидирующие позиции по уровню заработной платы, не располагают достаточной образовательной сетью для получения молодежью профессионального образования. Необеспеченная выпускниками системы профессионального образования кадровая потребность покрывается трудовой миграцией и молодежью, остающейся в регионе.

По мнению автора, контекст миграции в отношении тематики выпускника на рынке труда имеет свои особенности. Отдельно как специфический сегмент рынка труда изучается рынок труда выпускников вузов: особенности спроса и предложения, отличительные признаки выпускников вузов как группы работников^{41, 42}. Миграционная подвижность характерна для молодежных возрастов:

³⁹ Карцева М. А., Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Межрегиональная миграция молодежи в России и выстраивание жизненных стратегий // Журнал Новой экономической ассоциации. 2021. Т. 52. № 4. С. 164.

⁴⁰ Степуть И. С., Аверьянов А. О., Гуртов В. А. Индикаторы взаимосвязи системы образования и рынка труда: разработка и апробация // Интеграция образования. 2022. Т. 26. № 4. С. 594-612.

⁴¹ Разумова Т. О., Золотина О. А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Сер. : Экономика. 2019. № 2. С. 138-157.

⁴² Выбор профессии: чему учились и гдегодились? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук [и др.] // Alma mater (вестник высшей школы). 2009. С. 64.

ищущих работу, возвращающихся после окончания обучения в свои регионы, также по личным семейным планам⁴³.

Экономические предпосылки трудовой миграции также определены характеристиками рынка труда, которые формируются в рамках концепции мобилизационной модели экономики. Р. П. Колосова отмечает, что мобилизационный сценарий в трудовой сфере влечет некоторые варианты развития, среди которых «обострение конкуренции за трудовые ресурсы как следствие демографического удара, фрагментарность регионального развития и образование центров миграционного притяжения с превращением некоторых территорий в доноров рабочей силы»⁴⁴. Не одно десятилетие наблюдается отчетливое формирование центров миграционного притяжения, что обусловило разграничение регионов по конъюнктуре рынков труда.

Существует разграничение субъектов РФ на трудоизбыточные и трудонедостаточные. Под «трудоизбыточными регионами», понимаются территории, на рынках труда которых предложение в значительной степени превышает спрос на рабочую силу в силу экономических и демографических причин и характеризующиеся низкой занятостью населения, высокой долей занятых в неформальной экономике, высоким уровнем безработицы и длительным временем поиска работы безработными и некоторыми другими индикаторами»⁴⁵. Трудоизбыточные регионы представляют собой трудовой ресурс, который локализуется на территориях с определенными экономическими и демографическими характеристиками, и который недостаточно эффективно задействован с точки зрения потребности экономики в кадрах. По мнению Н. Г. Вишневской, к трудоизбыточным регионам России, согласно данным государственной службы занятости населения, относятся в основном регионы

⁴³ Факторы миграции в Арктической зоне Российской Федерации / А. Г. Шеломенцев, Л. В. Воронина, Е. В. Смиреникова [и др.] // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2018. Т. 10. № 3. С. 400.

⁴⁴ Колосова Р. П. Мобилизационная модель трансформации российского рынка труда: методические подходы к анализу и регулированию приоритеты развития экономики в условиях цифровизации // *Приоритеты развития экономики в условиях цифровизации: материалы Международной научно-практической конференции*. Саратов: Издательство «КУБиК», 2021. С. 251.

⁴⁵ Абидов М. Х. Демографическое развитие трудоизбыточных регионов Южного Федерального округа: автореф. дис...док.экон. наук: 08.00.05 / М. Х. Абидов; Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. – Махачкала, 2008. – С. 7.

Северо-Кавказского федерального округа (Республики Ингушетия, Дагестан, Северная Осетия, Чеченская, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская республики)⁴⁶.

В то же время, некоторые регионы характеризуются функционированием предприятий и организациями социальной сферы (образовательные организации, медицинские учреждения, учреждения спорта и культуры), которые предоставляют рабочие места, но для их закрытия отмечается недостаточное предложение на рынке труда вследствие низкой плотности населения, демографических особенностей и отдаленности от Центральной части России. Регионы, рынки труда которых соответствуют данному описанию, получили статус трудодефицитных регионов. К регионам с трудодефицитной конъюнктурой рынка труда можно отнести регионы Дальневосточного федерального округа, Уральского федерального округа (Ямало-Ненецкий автономный округ, Тюменская область) и крупнейшие города (г. Москва и г. Севастополь)⁴⁷.

Научными школами разрабатываются различные креативные подходы к решению проблем обеспечения трудовыми ресурсами на примере Дальневосточного региона⁴⁸. Вопросы миграции не остаются в стороне при актуальном анализе конъюнктуры трудодефицитных регионов⁴⁹.

В силу перераспределительной функции, трудовая миграция по своей сущности выступает механизмом нивелирования дефицитного состояния рынка труда и решения проблем, возникающих при необеспеченности экономики в востребованных специалистах. Так, Министерством труда и социальной защиты РФ содействие трудовой мобильности рассматривается одной из мер занятости населения, в том числе среди молодежи. По планам министерства, «ежегодно

⁴⁶ Вишневская Н. Г. Формирование конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда в современной России: автореф. дис... докт. экон. наук. : 08.00.05 / Н. Г. Вишневская; ФГБУ Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – М., 2019. – С. 16.

⁴⁷ Там же С. 16.

⁴⁸ Новикова И.В. Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России. М.:Креативная экономика, 2019. – 158 с.

⁴⁹ Локтюхина Н. В., Забелина О. В., Новикова И. В. Регулирование занятости населения Дальнего Востока России. Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. № 1. Т. 4. С. 3-12.

предлагается обеспечить переезд не менее двух тысяч молодых специалистов из трудоизбыточных регионов в трудодефицитные субъекты. Прорабатываются изменения в закон о занятости, которые должны упростить участие работодателя в программах трудовой мобильности. Это позволит формировать привлекательные условия для молодых людей за пределами регионов проживания»⁵⁰. Интенсификация трудовой миграции по критерию переселения из трудоизбыточных в трудодефицитные регионы требует проработки определенных механизмов регулирования миграционных потоков.

Автор разделяет мнение И. А. Шичкина о том, что «неадекватное представление о конкурентоспособных, востребованных специальностях на рынке труда, полная асимметричность информации на рынке труда, несоответствие рынка образовательных услуг требованиям рынка труда – вот только некоторые проблемы, которые создают дополнительные барьеры для оттока избыточных трудовых ресурсов в другие регионы»⁵¹. К тому же, информационную асимметрию усугубляют проблемы жилищного обустройства и социальной адаптации после переезда.

Пространственные различия в социально-экономическом развитии определили необходимость выделить трудодефицитные регионы в особые объекты управления. Так, на северных территориях России выделен особый объект управления – Арктическая зона РФ (АЗ РФ). АЗ РФ по состоянию на 2024 год включает территории десяти субъектов РФ, из которых четыре входят в АЗ РФ полностью (Мурманская область, Ненецкий АО, Ямало-Ненецкий АО, Чукотский АО) и шесть входят в АЗ РФ частично (Республика Карелия, Республика Коми, Архангельская область, Ханты-Мансийский автономный округ, Красноярский край, Республика Саха (Якутия))⁵².

⁵⁰ Доклад Министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на совещании с Президентом о мерах поддержки молодёжной занятости // Министерство труда и социальной защиты РФ : [сайт]. 2021. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/92> (дата обращения: 29.05.2024).

⁵¹ Шичкин И. А. Влияние мобильности трудовых ресурсов на формирование депрессивности региональных рынков труда // Инновации и инвестиции. 2017. № 10. С. 188.

⁵² О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации : Федеральный закон № 193-ФЗ от 13 июля 2020 г., с изм. и доп. на 22.06.2024 // Гарант.ру : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/74370528/> (дата обращения : 22.06.2024).

Согласно «Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025», АЗ РФ является геостратегическими территориями России⁵³. Отметим, что согласно указанной Стратегии, ограничением пространственного развития является существенное отставание межрегиональной и внутрирегиональной миграционной подвижности населения от средних значений, характерных для развитых стран, что приводит к возникновению проблем на региональных и внутрирегиональных рынках труда. Межрегиональная трудовая миграция как одна из форм мобильности населения представляет собой саморегуляцию рынков труда, однако, саморегуляция возможна при определенных условиях (привлекательность региона по уровню социально-экономического развития, наличие рабочих мест с таким уровнем заработной платы, который побуждал и мотивировал проявлять миграционную активность). Анализируя задачи стратегии в отношении АЗ РФ, можно отметить их уклон в сырьевую направленность, так как «инфраструктурное обеспечение развития минерально-сырьевых центров» заведомо дифференцирует и приоритизирует внутриарктические территории с точки зрения их развития. В то же время, механизмы пространственного развития Арктики неразрывно связаны с вопросами миграционных установок и потоков⁵⁴, особенно с учетом спецификации на муниципальном уровне.

В АЗ РФ проживает 2,4 млн. человек, вклад АЗ РФ в ВВП страны составляет до 12%. На территории АЗ РФ концентрируется существенный объем природных ресурсов, что является стратегическим запасом минерально-сырьевой базы страны⁵⁵. Перспективным с экономической точки зрения является развитие транспортной логистики на основе Северного морского пути (СМП).

Задачи, поставленные перед экономикой АЗ РФ, потребуют в перспективе

⁵³ Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации № 207-р от 13 февраля 2019 г. // Гарант.ру : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/72174066/> (дата обращения : 29.06.2024).

⁵⁴ Волков А.Д., Симакова А.В., Тишков С.В. Пространственная дифференциация факторов миграции населения арктического региона (на примере Карельской Арктики) // Регион: экономика и социология. 2022. № 3 (115). С. 155–186.

⁵⁵ Люкевич И. Н., Микуленок А. С. Системная социально-экономическая диагностика мегарегиона Арктической зоны Российской Федерации // Экономические науки. 2023 . № 1 (218). С. 69.

создание новых рабочих мест. В соответствии с прогнозом, к 2035 году на территориях АЗ РФ будут созданы 182 тысячи рабочих мест⁵⁶. Подавляющая часть новых рабочих мест станут результатом реализации инвестиционных проектов. В целях поддержания и развития инвестиционного потенциала функционирует институт резидентства. АЗ РФ – крупнейшая особая экономическая зона в мире, на которой инвесторы пользуются специальными режимами налогового и административного регулирования; общий объем инвестиций в экономику составляет 874 млрд. руб.⁵⁷.

Кроме того, в АЗ РФ, как труднодоступном районе, поставлены серьезные долгосрочные цели и задачи по открытию новых крупных месторождений и по наращиванию усилий по комплексным исследованиям минерально-сырьевой базы до 2050 года⁵⁸.

Давая характеристику планам по развитию АЗ РФ, важно исходить из большой масштабности экономических целей и задач. Научный и общественный дискурс характеризует общую цель социально-экономического развития, как «новое освоение» Российской Арктики. Для достижения целей и превращения АЗ РФ в современные обжитые территории, необходимы трудовые ресурсы в необходимом количестве и качестве.

Вместе с тем необходимо констатировать, что основательные задачи «нового освоения» Российской Арктики нужно решать на фоне достаточно негативных демографических тенденций. С 2013 по 2023 года наблюдается непрерывная убыль населения в АЗ РФ, численность населения сократилась на 12,8%⁵⁹.

Сокращение численности населения Арктической зоны РФ является одной из

⁵⁶ В Арктике создадут более 180 тыс. новых рабочих мест за 15 лет // Тасс : [сайт]. 2021. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10203915> (дата обращения: 29.06.2024).

⁵⁷ Арктическая зона РФ: меры поддержки [Электронный ресурс] // Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики : [сайт]. URL: <https://erdc.ru/about-azrf/> (дата обращения: 06.06.2024).

⁵⁸ Кабмин утвердил новую Стратегию развития минерально-сырьевой базы до 2050 // Тасс : [сайт]. 2024. URL: <https://tass.ru/ekonomika/21474403> (29.07.2024).

⁵⁹ Численность населения учтена в границах Арктической зоны РФ, закрепленных ФЗ (О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации : Федеральный закон № 193-ФЗ от 13 июля 2020 г., с изм. и доп. на 22.06.2024 // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/74370528/> (дата обращения : 22.06.2024).)

угроз национальной безопасности в Арктике⁶⁰. Убыль населения происходит как по причине естественных причин, так и миграционного движения. В целом по АЗ РФ сохраняется отрицательный миграционный прирост, миграционный отток не компенсируется входящей долговременной миграцией. При этом по целевым показателям Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации направлена на достижение к 2035 году положительного миграционного прироста⁶¹.

Остановимся на некоторых тезисах, теоретически обосновывающих значение населения в АЗ РФ, необходимость борьбы с процессом депопуляции и значением миграции населения в АЗ РФ.

Демографический фактор, а именно численность населения, оказывает влияние на экономику. Отметим некоторые количественно и качественно обоснованные взаимосвязи численности населения и экономического роста, которые описаны в исследованиях, посвященных изучению взаимосвязи экономики и демографии»^{62, 63, 64, 65}:

1. наиболее крупные государства по критерию численности населения не являются лидерами по размеру национального продукта;
2. отсутствует статистически значимая взаимосвязь между численностью населения и объемом ВВП;
3. экономическая мощь и численность населения неотделимы во взаимосвязи численности населения трудоспособного возраста и производительности труда.
4. изменения в возрастной структуре населения в некоторой степени влияют на производительность труда в экономике;

⁶⁰ Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике до 2035: Указ Президента РФ № 164 от 5 марта 2020 г. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/73706526/> (дата обращения : 07.06.2024).

⁶¹ Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года: Указ Президента Российской Федерации № 645 от 26 октября 2020 г. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/74810556/> (дата обращения : 06.06.2024).

⁶² Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии: монография / А. В. Кашепов. – Москва : МАКС Пресс, 2019. – 176 с.

⁶³ Топилин А. В. Демографические особенности формирования и использования трудовых ресурсов в крупнейших городах России в 2019–2021 гг. // ДЕМИС. Демографические исследования. 2024. Т.4, № 1. С. 41.

⁶⁴ Доброхлеб В. Г. Демографическая динамика и социальные трансформации в ЕАЭС // ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Т. 3, № 4. С. 15.

⁶⁵ Рязанцев С. В. Влияние демографических и миграционных процессов на систему расселения в Тюменской области // ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Т. 3, № 3. С. 180.

5. демографическое благополучие и эффективность использования трудовых ресурсов крупнейших городов определяется не только специализацией производства, за счет чего обеспечивается более высокий уровень производительности труда, но и уровнем развития социальной сферы и предоставления услуг населению

6. успешное экономическое развитие (на примере сырьевой модели экономики) притягивает временную миграцию, которая за счет развитой инфраструктуры и достойной оплаты труда превращается в постоянную миграцию; в совокупности процессы обеспечивают рост численности населения.

А.В. Кашепов отмечает, что «страна с большим количеством трудоспособного населения при низких показателях производительности труда, человеческого капитала, цифровизации, всегда уступит в экономической мощи той стране, где качество трудоспособного населения находится на более высоком уровне»⁶⁶. С учетом обозначенных тезисов, применительно к АЗ РФ приведем некоторые показатели. В АЗ РФ численность трудоспособного населения снижается, за десятилетний период снижение составило 15%, индекс производительности труда в 2022 году к предыдущему году составил – 99,6%⁶⁷. На фоне этих показателей значение Арктики в национальной экономике оценивается очень высоко: вклад арктической экономики в ВВП России в ближайшие годы вырастет с 5,5% до 14%⁶⁸.

На основе вышеизложенного, в рамках исследования сформулированы некоторые суждения качественного характера по обоснованию позиции по вопросу численности населения в Арктике и значения миграции. Во-первых, население в АЗ РФ должно присутствовать не только по геополитическим и стратегическим соображениям (которыми в большей степени обосновывается проблематика народонаселения в стратегических документах по развитию Арктики). С экономической точки зрения, для национальной экономики важно

⁶⁶Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии: монография.... С.74

⁶⁷Статистическая информация о социально-экономическом развитии Арктической зоны Российской Федерации // Росстат. 2024. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/arc_zona.html (дата обращения: 27.12.2024).

⁶⁸ Эксперт: вклад арктической экономики в ВВП может вырасти почти в три раза в ближайшие годы // Тасс. 2019. URL: <https://tass.ru/ekonomika/7160873> (дата обращения: 29.07.2024).

хотя бы сохранение численности уже присутствующего трудоспособного населения, а также его обновление за счет миграционных процессов (выезд граждан старше трудоспособного, прибытие трудоспособного населения). В данной работе не ставится задача максимизации населения как самоцель, а рассматривается вопрос сохранения трудоспособного населения, повышения его благосостояния, улучшения качества жизни, что способствовало бы не только обновлению населения, но и росту производительности труда.

Во-вторых, по мере автоматизации и роботизации труда происходит трансформация профессий, цифровизация рабочих мест – это, безусловно, тренд, который в какой-то степени снимает необходимость наращивания рабочей силы. А. В. Кашепов отмечает, что «экономика Российской Федерации является среднеразвитой и по ВВП в сопоставимых ценах на 1 занятого в экономике, и по уровню использования новых технологий...<>... Сохраняется множество видов деятельности (ВЭД), в которых миллионы людей трудятся в тяжелых и вредных условиях, где механизация, автоматизация, роботизация жизненно необходимы»⁶⁹. Применительно к АЗ РФ надо отметить сложность и труднодоступность этого объекта (необходимые ресурсы представлены неравномерно (это ещё будет более подробно рассмотрено в диссертации в следующем параграфе), роботизация и цифровизация производственных процессов представляет собой сложную задачу. В условиях вечной мерзлоты, ограниченной электрификации роботизация и цифровизация требует особых подходов к гидравлическим системам, внедрению микроэлектроники, разработке специфического программного обеспечения (что, в свою очередь, затрудняется санкционными ограничениями), и эти вопросы не входят в предмет диссертационного исследования. Следовательно, на современном этапе о полной замене рабочей силы роботами и механизацией, особенно на период действия Стратегии развития Арктики до 2035 года, по мнению автора, говорить очень рано – АЗ РФ по своей инфраструктуре пока к этому не готова в достаточной

⁶⁹ Кашепов А.В. ПОСТ-СССР: экономика, занятость и демография : монография / А.В. Кашепов. – Москва : МАКС Пресс, 2023. С.181.

степени, и это подтверждают соответствующие целевые показатели.

В-третьих, динамика трудоспособного населения в северных регионах, включая арктические территории, исторически зависит от миграционного фактора. Структурно возникающий дефицит трудовых ресурсов преодолевается за счет увеличения подготовки кадров, переподготовки безработных, миграции. В Арктике все указанные «резервы» крайне ограничены (из-за сокращения образовательной сети, низких показателей безработицы, истощения миграционного притока вследствие снижения экономической привлекательности арктических субъектов для трудоспособного населения). Из чего закономерно вытекает значение именно трудовой миграции в контексте развития арктического рынка труда и кадрового обеспечения экономики.

Дополнительно качественные рассуждения о необходимом количестве населения в Арктике базируются на уже реализующихся механизмах экономического развития АЗРФ:

1. Механизм «опорности» - он учитывает субурбанизационные процессы⁷⁰, при которых население с периферийных территорий АЗРФ стягивается в более крупные населенные пункты, которые сегодня образуют сеть опорных населенных пунктов (агломераций). Для поддержания этого «каркаса» важно поддерживать население этих образований, так как они выполняют инфраструктурные, логистические функции.
2. Механизм резидентства как способ реализации инвестиционных проектов. Инвестиционные проекты предполагают открытие новых рабочих мест, которые требуют трудовых ресурсов и необходимых квалифицированных кадров. Необходимость притока трудоспособного населения в Арктику обоснована количественной оценкой создания новых рабочих в размере 182 тыс., в том числе и в результате реализации инвестиционных проектов. 140 тыс. новых рабочих мест в Арктике будет создано за счет реализации 198 инвестпроектов с вложениями в объеме 19 трлн. рублей, еще 42 тыс.

⁷⁰ Дружинин П. В. Выявление факторов, влияющих на динамику численности населения муниципалитетов регионов Европейского Севера // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2023. № 3. С. 80.

рабочих мест - за счет развития уже существующих 627 производств⁷¹. Сохраняется высокая инвестиционная привлекательность отраслей, связанных с добычей полезных ископаемых⁷².

3. Механизм размещения населения. Плотность населения – это один из показателей, который может способствовать получению расчетов необходимой численности населения. АЗ РФ характеризуется неравномерностью этого показателя⁷³. На основе корреляционного анализа можно выявить взаимовлияние плотности населения с инвестиционной активностью, потребностью в кадрах.

Расчет необходимой численности населения и трудовых ресурсов на фоне противоречивости существующих тезисов, с одной стороны, о «перенаселенности» АЗ РФ, а с другой, дефицита трудовых ресурсов – это научная проблема, которая требует решения с использованием инструментария таких наук, как демография, региональная экономика и др. В данном исследовании не ставится цель решения указанной научной проблемы, но, с учетом доказанности миграционного фактора, рассматривается регулирование трудовой миграции в Арктику.

Возникает вопрос, достаточно ли будет существующих механизмов для преодоления сложившихся демографических тенденций в сфере миграции и обеспечения положительного миграционного прироста? Исходной предпосылкой для миграции относительно территорий, удаленных от центральной части России и характеризующихся неблагоприятными природно-климатическими условиями, был финансовый стимул – уровень заработной платы. Н. А. Волгин с коллегами замечают, что за последнее время снизилась дифференциация между заработной платой северных и несеве́рных территорий, как и снизились преимущества

⁷¹ В Арктике создадут более 180 тыс. новых рабочих мест за 15 лет // Тасс : [сайт]. 2021. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10203915> (дата обращения: 29.06.2024)

⁷² Серова Н. А., Скуфьина Т. П. Анализ структурного развития промышленного производства в регионах российской Арктики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2023. № 1. С. 117.

⁷³ Скуфьина Т.П., Самарина В.П., Баранов С.В., Бажутова Е.А. Социально-демографические процессы в российской Арктике в статистических оценках и опросах населения // Арктика и Север. 2021. № 45. С. 136.

заработных плат в северных, включая арктические, субъектах РФ⁷⁴. Также ученые отмечают, что происходит и «снижение уровня жизни населения на северных территориях в широком его понимании. В определенной мере это объясняется тем, что занижается тарифная часть заработной платы, на которую начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки, что подтверждается данными единовременных статистических обследований»⁷⁵.

Сглаживание региональных различий играет не на пользу северных и арктических территорий, которым традиционно требуются особые подходы управленческие подходы, предполагающие большее участие государства. Экономические условия обусловили миграционное поведение населения северных территорий, которое поставило в приоритет более обжитые в районы центральной России.

А. Г. Коровкин с коллегами констатируют, что снижение доли занятых в европейской части АЗ РФ в общероссийской структуре занятых снижается, что означает уменьшение размера рынка труда и снижение привлекательности АЗ РФ как места занятости; прогноз динамики также говорит о будущем сокращении рынка труда и увеличении дефицита трудовых ресурсов⁷⁶. Автор придерживается мнения А. Г. Коровкина и его коллег по вопросу возрастающей актуальности входящих потоков миграции: «в результате планы по переосвоению арктических территорий будут затруднены и потребуют новых подходов. Важнейшее значение в этом контексте приобретают анализ и прогноз миграции населения и трудовых ресурсов»⁷⁷.

При этом, ведущие учёные в сфере прогнозирования отмечают, «внутренняя трудовая миграция очень важна для формирования трудовых ресурсов в регионах, которые могут обеспечить естественное воспроизводство населения, но испытывают значительные сложности с подготовкой квалифицированных кадров;

⁷⁴ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Актуальные вопросы развития российского севера: компенсационные и стимулирующие системы, направленные на привлечение и закрепление населения в северных и арктических регионах // *Уровень жизни населения регионов России*. 2018. № 2 (208). С. 38.

⁷⁵ Там же. С. 39.

⁷⁶ Долгова И. Н., Коровкин А. Г., Сеница А. Л. Макроэкономическая оценка состояния рынков труда европейской части российской Арктики после 2013 г. // *Проблемы прогнозирования*. 2023. № 1 (196). С. 118.

⁷⁷ Там же. С. 127.

снижение миграции приведет к экономическому спаду в масштабах всей страны»⁷⁸.

Следует отметить, что в России и арктических субъектах РФ в последние по причине реструктуризации системы профессионального образования, система профессионального образования не в полной мере способна удовлетворять потребности предприятий и организаций кадрами в арктических субъектах РФ⁷⁹. Современная инфраструктура в АЗ РФ может обеспечить ежегодную дополнительную кадровую потребность экономики территорий за счёт выпуска системы профессионального образования на 28% (рисунок 2).

Дополнительно к условию снижения привлекательности арктических субъектов РФ, как территорий занятости и приложения труда, выпускники школ, имея ограниченные возможности для получения высшего и среднего профессионального образования, покидают арктические города и поселки, уезжая на учебу в густонаселенные и обжитые регионы России⁸⁰.

В ходе репрезентативных опросов подтверждены массово распространенные миграционные установки молодежи на переезд из АЗ РФ в другие субъекты, крупные мегаполисы⁸¹.

Кадровая потребность и создание новых рабочих мест на фоне сокращение демографической базы и предложения арктического рынка труда частично компенсируются вахтовым методом организации труда, представляющей собой временную трудовую миграцию.

⁷⁸ Долгова И. Н., Коровкин А. Г., Сеница А. Л. Указ. соч. С. 47.

⁷⁹ Миграционные потоки выпускников школ и вузов в регионах Российской Арктики: объемы, вектора и оценка соразмерности / И. С. Степуть, В. А. Гуртов, Хотеева Е. А. [и др.] // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2023. № 1. С. 84.

⁸⁰ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Российская Арктика: социально-трудовые и демографические особенности развития // Социально-трудовые исследования. 2019. № 1. С. 126.

⁸¹ Региональный аспект миграционных установок молодёжи в российской Арктике / А. В. Симакова, Е. А. Хотеева, И. С. Степуть [и др.] // Народонаселение. 2024. Т. 27. № 1. С. 141.

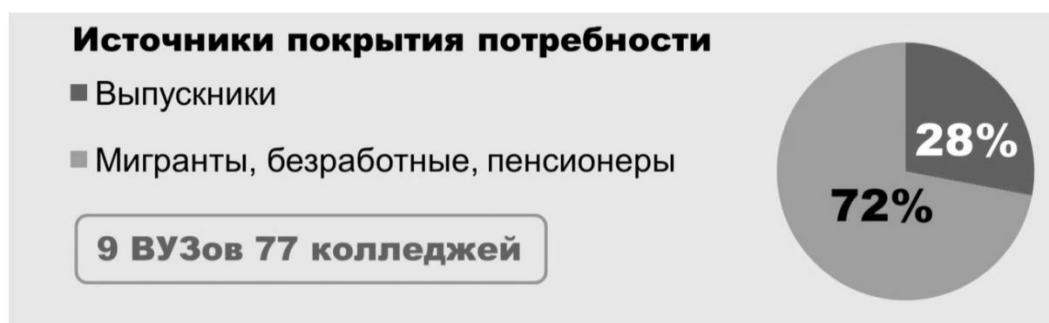


Рисунок 2 – Источники обеспечения ежегодной дополнительной потребности экономики АЗ РФ в квалифицированных кадрах

Источник: составлено автором на основе показателей прогноза ежегодной дополнительной кадровой потребности и источников её обеспечения, подготовленных Центром бюджетного мониторинга

Баланс вахтовой занятости и занятости постоянного населения – это один из фундаментальных вопросов социально-экономического развития АЗ РФ. Вахтовые работники обеспечивают определенную кадровую потребность, особенно актуален формат вахтовой занятости для экономических проектов с ограниченным по времени производственным циклом. На сегодняшний день, 14,6% занятых в экономике АЗ РФ – это вахтовые работники, которые в наибольшей степени задействованы в сфере добычи полезных ископаемых и в строительстве (рисунок 3).



Рисунок 3 – Показатели распространенности вахтовой занятости в экономике АЗ РФ

Источник: составлено автором на основе показателей прогноза ежегодной дополнительной кадровой потребности и источников её обеспечения, подготовленных Центром бюджетного мониторинга

Таким образом, обобщая основные экономические предпосылки трудовой

миграции, стоит выделить следующие:

1. Сохранение региональной социально-экономической дифференциации, которая имеет тенденцию к сокращению и чему способствуют задачи пространственного развития, сохраняют тяготение миграции с Севера и Востока на Запад.

2. Движущая сила миграции – это поиск работы, снижение межрегиональной дифференциации ослабило позиции северных территорий, наблюдается сокращение арктических рынков труда.

3. Экономический сектор добычи полезных ископаемых снижает свою актуальность в молодежном сегменте рынка труда, из чего вытекает рост вахтовой занятости, несмотря на ставку государства на развитие минерально-сырьевого комплекса экономики.

4. Обеспечение территориальных перетоков рабочей силы из трудоизбыточных в трудодефицитные регионы затруднено в силу информационной асимметрии, недостаточных информационных, жилищных и инфраструктурных условий.

5. Региональные системы образования труднодоступных территорий не готовы в полной мере обеспечить полноценную подготовку квалифицированных кадров в количественном отношении.

Придерживаясь мнения, что характеристики народонаселения территорий находятся под влиянием безвозвратной (постоянной, долговременной) миграции, связанной со сменой постоянного места жительства⁸², автору представляется важным подчеркнуть фундаментальное значение с точки зрения полноценного развития экономики, социальной сферы и рынка труда внутренней межрегиональной миграции, связанной со сменой постоянного места жительства (долговременной миграции) по причине трудоустройства. В исследовании исходим из того, что миграция способствует развитию рынка труда, так как конъюнктура рынка труда именно Арктической зоны РФ – трудодефицитная. Это значит, что о внутрироссийская межрегиональная миграция способствует

⁸² Мкртчян Н. В. Указ. соч. С. 313.

формированию и увеличению предложения рабочей силы. При этом актуальное состояние вопросов миграции, особенно в отношении трудодефицитных регионов, требует проработки процесса регулирования трудовой миграции. Особенности регулирования трудовой миграции изложены в следующем параграфе.

1.3 Особенности регулирования трудовой миграции в регионах

Сочетание экономических предпосылок, подтверждающее ослабление позиций Российской Арктики как потенциального центра притяжения трудовой миграции, обуславливает необходимость внимания к вопросам её регулирования. В силу того, что миграция, в том числе и по причине трудовой деятельности, представляется сложным и многоаспектным объектом, на разных уровнях затрагивающим и мотивацию индивида, и кадровое обеспечение региона и воспроизводства народонаселения, административное воздействие на миграцию должно быть достаточно обоснованным и точечным. Переизбыток оснований, направленных на побуждение к миграции, способен вызвать асимметрию миграционных потоков, что отразится негативно как в донорах трудовых ресурсов, так и на территориях вселения.

Остановимся более подробно на сущности и природе процесса регулирования. Согласно общему толкованию «регулировать» (от латин. *regula* – правило) – означает упорядочить (упорядочивать), направить (направлять) что-нибудь, воздействовать на что-нибудь с целью внести порядок, правильность, систему в движение, деятельность или развитие какого-нибудь явления⁸³. С точки зрения проблемного поля исследования, существует необходимость упорядочить миграционные процессы как объект управления, для этого необходима достаточно стройная система знаний об объекте.

Согласно экономической литературе, регулировать, означает 1. подчинять определенному порядку, правилу, упорядочивать; 2. устанавливать правильное, необходимое для работы взаимодействие частей механизма, прибора, аппарата и

⁸³ Толковый словарь русского языка: В 4 т. Под. ред. Д. Н. Ушакова. М.: Сов. энцикл.: ОГИЗ, 1935–1940.

т.п.; 3. делать что-нибудь для получения нужных показателей, достижения нужной степени чего-либо⁸⁴. Как было обозначено выше, одной из задач развития АЗ РФ является достижение положительного миграционного прироста, следовательно, процесс регулирования должен обеспечить такое взаимодействие предпосылок и факторов миграции, при котором входящий миграционный поток компенсирует и превысит миграционный отток.

В рыночной экономике миграция, как и другие процессы, подвержены саморегулированию в соответствии с условиями производства и рыночной конъюнктуры. Для достижения определенных задач со стороны государства возможно применение определенных регуляторов и экономических норм. Государственное регулирование – форма целенаправленного воздействия государства на функционирующую экономическую систему с целью обеспечения или поддержания определенных процессов, изменений экономических явлений или связей. Для этого используется система мер, а также экономические программы, макроэкономическое регулирование, административно–правовое воздействие⁸⁵.

Применительно к тематике миграции, обозначим определение правового регулирования миграции. «Правовое регулирование миграции осуществляется путем разработки и практической реализации комплекса законодательных и подзаконных актов, регламентирующих условия, которые стимулируют либо ограничивают перемещения людей, а также определение их численных контингентов в направлениях, отвечающих текущим и перспективным потребностям государств, групп стран, а также мирового сообщества в целом»⁸⁶. Исходя из определения, меры регулирования по своей природе и назначению должны стимулировать или ограничивать перемещения людей. В отношении северных территорий устоявшейся научной нормой стали понятия

⁸⁴ Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп.. М.: ИНФРА-М. 2006. С. 345.

⁸⁵ Словарь по экономической теории. Новосибирск: РГТЭУ, Новосибирский филиал. Составитель В.П. Теплов. 2007. URL: <http://economics.niv.ru/doc/dictionary/economic-theory/index.htm>. (дата обращения: 06.06.2024).

⁸⁶ Юдина Т.Н. Миграция: словарь основных терминов: учеб. пособие. М.: Издательство РГСУ; Академический Проект. 2007.

закрепляемости населения и его факторов; а также стимулы миграции, способы притяжения и факторы миграционной привлекательности.

Таким образом, необходимость регулирования обосновывается следующими аргументами:

во-первых, обеспечение достижения показателей социально-экономического развития региона, в частности, положительного миграционного прироста, что вытекает из генезиса и сущности самого слова «регулирование»; в то время как стимулирование (привлечение миграции само по себе) без ориентировочно каких-либо границ и количественных оценок способно привести к не менее негативным последствиям;

во-вторых, необходимость учета ориентиров по миграционному притоку в необходимом количестве составляют сущность регулирования на основе количественной оценки миграционных потоков и выводов о том, насколько миграция обеспечивает потребность экономики в кадрах, регулярно обеспечивает воспроизводство трудовых ресурсов;

в-третьих, неотъемлемой частью изучения и объяснения миграции и миграционной ситуации является её причинно-следственный механизм, суть которого является в выделении факторов и детерминант миграции, которые поддаются и подвержены управлению, в совокупности представляющее собой регулирование миграции.

На основе анализа предшествующих исследований и трудов по проблематике исследования были обобщены экономические, институциональные и социальные компоненты трудовой миграции, изучение которых формирует систему знаний о трудовой миграции в контексте развития рынка труда, необходимую для принятия соответствующих управленческих решений и мер регулирования миграции (таблица 1).

Таблица 1 – Компоненты и характеристики трудовой миграции как объекта научного познания^{87, 88, 89, 90, 91, 92, 93}

⁸⁷ Рыбаковский Л. Л. Факторы и причины миграции населения, механизм их взаимосвязи // Народонаселение. 2017. № 2. С. 51-61.

⁸⁸ Вакуленко Е. С. Мотивы внутренней миграции населения в России... Указ. соч. С. 113-138.

Компоненты трудовой миграции как объекта научного познания	Характеристики
Факторы миграции	<ul style="list-style-type: none"> • Экономические факторы (уровень заработной платы, создание новых рабочих мест, отраслевая специализация экономики) • Институциональные факторы (институты, правила, программы, связанные с трудовой миграцией) • Социальные факторы (качество и уровень жизни, характеристики народонаселения территории)
Количественные и качественные аспекты состояния трудовой миграции	<p>Количественные характеристики:</p> <ul style="list-style-type: none"> • объемы трудовой миграции • сопоставление объемов миграции и кадровой потребности экономики <p>Качественные характеристики:</p> <ul style="list-style-type: none"> • половозрастная структура трудовых мигрантов • образовательная структура трудовых мигрантов • профессиональная структура трудовых мигрантов
Миграционная мотивация	<ul style="list-style-type: none"> • Аспекты привлекательности рынка труда • Мотивы трудовой миграции • Особенности мотивов трудовой миграции, связанные с региональной спецификой экономики
Эффекты и последствия для рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> • Экономические эффекты для различных участников рынка труда • Экономические последствия • Социальные последствия

На основе компонентов трудовой миграции как объекта научного познания на следующем этапе исследования систематизированы компоненты миграции как объекта управления (рисунок 4). Экономические факторы, как одни из ведущих факторов миграции, являются исходной посылкой при формировании институциональных условий миграции (программ и мер), и представляют собой уровень регулирования миграции. Их результатом являются миграционные потоки входящей миграции, которые подвержены мониторингу по своим

⁸⁹ Вакуленко Е.С. Эконометрический анализ факторов внутренней миграции в России // Региональные исследования. 2015. № 4 (50). С. 83-95.

⁹⁰ Мкртчян Н. В. Баланс миграции населения российского Севера и Арктики... Указ. соч. С. 304-325.

⁹¹ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Актуальные вопросы развития российского севера... Указ. соч. С. 117-133.

⁹² Долгова И. Н., Коровкин А. Г., Сеница А. Л. Состояние рынков труда азиатской части российской... Указ. соч. С. 44-56.

⁹³ Ивахнюк И. В. Развитие миграционной теории в условиях глобализации. Век глобализации. 2015. № 1. С. 36–51.

количественным и качественным характеристикам (статистические наблюдения и социологические измерения). Результативность миграционных потоков несёт определенные экономические эффекты для региона, экономики и рынка труда, которые влияют на показатели социально-экономического развития региона, его демографию и воспроизводство трудовых ресурсов.

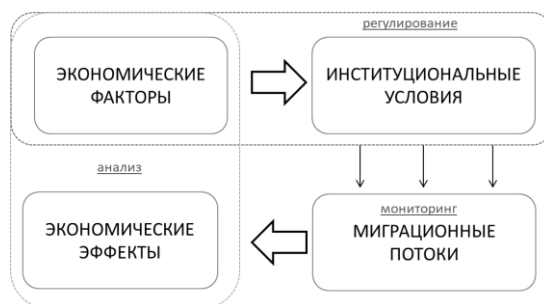


Рисунок 4 – Систематизация компонентов миграции как объекта управления
 Источник: разработано автором

Вопросы регулирования миграции занимают одно из центральных мест в федеральных программных документах. В «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы»⁹⁴, предусмотрено, что «основным источником восполнения населения Российской Федерации и обеспечения национальной экономики трудовыми ресурсами должно оставаться его естественное воспроизводство. Миграционная политика является вспомогательным средством для решения демографических проблем». Данное положение по большей части применимо к регуляции международной миграции, но для арктических территорий субъектов АЗ РФ миграционная политика населения представляется одним из основных действенных механизмов восполнения необходимых экономике человеческих и трудовых ресурсов. Мнение разделяется с позицией А. В. Топилина о том, «акцент миграционной политики должен быть сделан на приоритетное привлечение и использование собственных трудовых мигрантов»⁹⁵.

Отметим, что концепция государственной миграционной политики не

⁹⁴ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы: Указ Президента Российской Федерации № 622 от 31.12.2018 г. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/72092260/> (дата обращения : 07.06.2024).

⁹⁵ Топилин А. В. Демографические особенности формированияС. 51

затрагивает регуляцию миграции в отношении арктических территорий России, однако содержит весьма существенные положения о внутренней миграции: «учет задач по созданию благоприятных условий для внутренней миграции, снижению диспропорции в размещении населения (включая обеспечение транспортной связанности регионов, формирование рынка доступного жилья) и удовлетворению экономических, социальных, образовательных, профессиональных и культурных потребностей граждан при выработке стратегии развития регионов Российской Федерации, распределении финансовых средств и отборе проектов в сфере создания и модернизации объектов жилищной, медицинской, образовательной, транспортной и иной инфраструктуры»; «обеспечение полноты, качества и доступности сведений о возможностях трудоустройства на территории Российской Федерации».

Внимание проблеме миграции уделяется в федеральных программных документах по развитию Арктики. Так, согласно «Основам государственной политики Российской Федерации в Арктике на период 2035 года»⁹⁶, одной из основных задач в сфере экономического развития Арктики ставится: оказание государственной поддержки экономически активному населению, готовому к переезду (переселению) в Арктическую зону РФ в целях осуществления трудовой деятельности. «Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года» ставила задачу «дифференцированного регулирования миграции в зависимости от возраста и квалификации мигрантов, а также усиление приживаемости квалифицированных кадров и снижение социальных издержек внешней вахтовой миграции». То есть документ ставил прямую задачу привлечения на работу квалифицированных кадров и их закрепляемости для жизни и трудовой деятельности в Арктике.

Актуальный на сегодня программный документ «Стратегия развития Арктической зоны РФ и национальной безопасности на период до 2035 года» даёт оценку существенного улучшения миграционной ситуации: снижение миграционного оттока с 2014 по 2018 гг. на 53%. Тем не менее, миграционный

⁹⁶ Об основах государственной политики... URL: <https://base.garant.ru/73706526/> (дата обращения : 15.07.2024).

прирост в целом для арктических территорий остается отрицательным, наблюдается процесс «обезлюживания», и действующая стратегия, в свою очередь, по большей части мер предполагает всестороннее улучшение качества жизни в Арктике, что опосредованно способствует как удержанию населения, так и привлечению. Также выше отмечено, что один из целевых показателей развития АЗ РФ: к 2035 году положительный коэффициент миграционного прироста населения Арктической зоны (показатель №2: 2 промилле). Остановимся более подробно на анализе стратегии социально-экономического развития АЗ РФ до 2035 года (далее – Стратегии СЭР АЗ РФ-2035).

В соответствии с теорией и методологией стратегирования В. Л. Квинта, при разработке стратегий важным является определение приоритетов развития территории^{97, 98}. При стратегировании развития трудовых ресурсов ключевыми выделены следующие элементы: стратегические возможности (тренды), стратегические интересы, стратегические приоритеты, конкурентные преимущества, миссия, видение, эффективность⁹⁹. Анализируя программный документ развития Арктики, становится очевидным, что **безусловным стратегическим приоритетом Стратегии СЭР АЗ РФ-2035 является развитие народонаселения АЗ РФ**. Народонаселение (население) – это совокупность людей, населяющих Землю, живущих на определенной территории континента, страны, города, района, поселения; главный компонент человеческого общества¹⁰⁰. Базовый процесс населения – это его непрерывное воспроизводство. Отметим, что с точки зрения терминологии стратегирования в «Основах государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 года» взамен «стратегического приоритета» используется «национальный интерес». Так, согласно п. 5, одним из основных национальных интересов РФ в

⁹⁷ Квинт В.Л. Концепция стратегирования: монография. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. с.12.

⁹⁸ Квинт В.Л., Новикова И.В., Алимуратов М.К. Согласованность глобальных и национальных интересов с региональными стратегическими приоритетами // Экономика и управление. 2021. Т. 27. №11. С.901.

⁹⁹ Новикова И.В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы // Стратегирование: теория и практика. 2021. Т. 1. № 1. С. 59.

¹⁰⁰ Современный экономический словарь / под ред. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. М.:Инфра-М, 2006. С. 244.

Арктике является обеспечение высокого качества жизни и благосостояния населения в АЗ РФ.

Для поддержания стабильности экономики важно воспроизводство рабочей силы. Рабочая сила представляется тем фактором (ресурсом), дефицит и низкая мобильность которого приводит к снижению эффективности или к неспособности реализации стратегических приоритетов¹⁰¹.

В Стратегии СЭР АЗ РФ-2035 обозначены важнейшие ожидаемые результаты: д) приведение системы профессионального образования и дополнительного образования в соответствие с прогнозируемой кадровой потребностью работодателей в экономике и социальной сфере Арктической зоны; б) обеспечение доступности услуг сети образовательных организаций, организаций культуры, физической культуры и спорта для населения Арктической зоны; в) завершение формирования конкурентоспособной системы профессиональных образовательных организаций, центров опережающей профессиональной подготовки и образовательных организаций высшего образования. Перечисленные задачи крайне важны, но их выполнение невозможно в силу дефицита трудовых ресурсов, необходим учет возможностей трудовой миграции.

Основываясь на методологии стратегирования МГУ, важно обозначить следующие выводы:

1. Структурно Стратегия СЭР АЗ РФ-2035 содержит описание значения АЗ РФ, перечень опасностей и угроз развития. Установлены цели, задачи, предложены меры и механизмы их реализации. Однако, не показаны возможности региона, в связи с чем непонятно, каким образом будут преодолеваются угрозы. Отсутствует не только OTSW-анализ¹⁰², но и SWOT-анализ тоже. Таким образом, нарушен один из основополагающих принципов стратегирования, связанный с поиском стратегических возможностей.

¹⁰¹ Квинт В.Л., Новикова И.В., Алимуратов М.К., Сасаев Н.И. Стратегирование технологического суверенитета национальной экономики // Управленческое консультирование. 2022. № 9. С. 61.

¹⁰² Квинт В.Л. Разработка стратегии: мониторинг и прогнозирование внутренней и внешней среды. Управленческое консультирование. 2015;(7). С. 11.

2. Полностью отсутствует описание ресурсной базы. В связи с этим непонятно, за счет каких ресурсов возможно достижение поставленных целей. Согласно методологии В.Л. Квинта выбор стратегических приоритетов должен базироваться строго на имеющейся ресурсной базе: технологическом, кадровом, финансовом обеспечении и времени. Т.е. если нет ресурсной базы под какое-то направление, то направление не может быть выбрано приоритетным. В частности, задекларированы основные направления по развитию системы профессионального образования, но ресурсно они не подкреплены. Ставится целевой показатель роста миграционного притока без соответствующей проработки ресурсов для его достижения.

3. Не проанализированы конкурентные преимущества АЗ РФ, что также вызывает сомнения в обоснованности поставленных стратегических целей.

Таким образом, анализ стратегических документов, касающихся развития АЗ РФ, показывает, что есть ряд недостатков, существенно снижающих полезность программных документов. Это значительно уменьшает возможности эффективного долгосрочного развития Арктической зоны, приводит к усилению уже имеющихся дисбалансов и к образованию новых проблем в экономике в целом и на рынке труда в частности.

Основой эффективной стратегии развития трудовых ресурсов являются стратегические возможности и поиск стратегических возможностей (трендов). На рисунке 5 представлена структура возможностей формирования трудовых ресурсов в АЗ РФ в условиях недостатка подготовки кадров с учетом миграции и сдерживания миграционных настроений постоянного населения АЗ РФ.



Рисунок 5 – Возможности формирования трудовых ресурсов в АЗ РФ
Источник: разработано автором

Как показано на рисунке 5, по каждому из видов ресурсов важно констатировать их ограниченность. В части организации виртуальной миграции есть ограничения технологических ресурсов (снижение числа передовых производственных технологий, не 100%-ый охват доступа к устройствам (компьютеры) и Интернет; не определены численность работников с цифровыми компетенциями; необходима фильтрация и детализация кадрового прогноза и вакансий для территорий АЗ РФ). В части сдерживания миграции также важно отметить недостаточно удовлетворительное состояние инфраструктуры АЗ РФ (не 100%-е благоустройство жилых помещений, ограниченный потенциал «научной» миграции и воспроизводства кадров высшей квалификации; несоответствие доходов росту цен и т.д.). Виртуальная (дистанционная) миграция – это новая терминология и относительно новое явление, исследуемое на фоне цифровизации экономики. В связи с тем, что новые формы занятости, в том числе с

применением дистанционных технологий, способствуют повышению трудовой мобильности населения. Виртуальная миграция способствует развитию рынка труда в части расширения возможностей поиска работников, расширяет возможности трудоустройства. Это новая возможность, которая для рынка труда АЗ РФ является одним из актуальных инструментов повышения трудовой мобильности с перспективой на территориальные перемещения.

Вместе с тем, учитывая специфические особенности объекта (АЗ РФ), для которого формулируются способы регулирования трудовой миграции, возможности виртуальной миграции требуют отдельного исследования с более подробным анализом плюсов и минусов этого явления, количественным измерением того, насколько данные формы мобильности будут способствовать притоку/оттоку трудовых ресурсов. Это представляет собой одну из перспектив для дальнейшего изучения темы исследования.

На заседании Госсовета РФ по Арктике было подчеркнуто, что присутствуют разрывы в ресурсном обеспечении и обеспечении инструментами для реализации Стратегии СЭР АЗ РФ-2023: «в проекте бюджета на 2025–2027 годы на госпрограммы по АЗРФ запланировано 26,3 млрд рублей – это наименьший объем финансирования среди государственных программ развития макрорегионов...<...> Арктике в целом выделяется менее 0,5% от всего программного финансирования, при этом вклад ВРП макрорегиона в ВВП страны составил 6,6% в 2023 году»¹⁰³.

Таким образом, анализ Стратегии СЭР АЗ РФ-2023 подытожим тем, что любая стратегия должна подкрепляться не только общей ресурсной частью, так как без ресурсов все цели и задачи не могут быть достигнуты. Особый вопрос – кадровое обеспечение любой стратегии развития. Самый действенный вариант, это когда общая стратегия развития подкрепляется кадровой стратегией. Кадры относятся к ресурсной части, а как указывалось выше – это именно та часть стратегии АЗ РФ, которая не проработана.

¹⁰³ В обеспечении реализации Стратегии АЗРФ есть разрывы: об этом гендиректор ПОРА сообщил на заседании комиссии Госсовета РФ по Арктике // GoArctic : [сайт]. 17 октября 2024. URL: <https://goarctic.ru/politics/maksim-dankin-v-obespechenii-realizatsii-strategii-azrf-est-razryvy/> (дата обращения: 01.11.2024).

Помимо Стратегии, важно выделить две основные Государственные программы, которые связаны с регуляцией миграционного движения населения, включающих критерий осуществления трудовой деятельности. Первая из них – Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом¹⁰⁴. Государственная программа предусматривает возможность переезда в Россию для занятия трудовой деятельностью на определенные в региональной программе вакансии, осуществление предпринимательской деятельности, ведения личного подсобного хозяйства, для обучения в учебных заведениях профессионального образования¹⁰⁵. Согласно Указу Президента РФ, целями программы являются стимулирование и организация процесса добровольного переселения соотечественников в Россию, содействие социально-экономическому развитию регионов и решение демографических проблем, в первую очередь на территориях приоритетного заселения за счет привлечения переселенцев на постоянное место жительства в Российскую Федерацию.

Также, согласно Указу Президента РФ, перечень территорий приоритетного заселения определен Правительством РФ. Для включения в указанный перечень, территория субъекта Российской Федерации должна соответствовать не менее чем двум из следующих условий: расположение на Дальнем Востоке или в Байкальском регионе; наличие границы с иностранным государством; изменение численности населения по итогам года, имеющее отрицательное значение на протяжении последних трёх лет; реализация экономических и инвестиционных проектов, имеющих общенациональное значение. Таким образом, в перечень территорий приоритетного заселения входят субъекты Российской Федерации, которые не являются сухопутными территориями АЗ РФ. При этом, согласно МИД России, с 2007 по 2023 год включительно по данной Государственной

¹⁰⁴ О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом: Указ Президента Российской Федерации № 1289 от 14.09.2012 г. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/70227698/> (дата обращения: 22.06.2024).

¹⁰⁵ Программа «Соотечественники» // Роструд : [сайт]. – URL: <https://rostrud.gov.ru/room/programma-sootchestvenniki/> (дата обращения: 07.06.2024).

программе переехало более 1,16 млн. человек¹⁰⁶. По примерным подсчетам за 17 лет действия программы, ежегодно её условиями пользуется порядка 68 тыс. чел. Представляется целесообразным рассмотреть вопрос о включении субъектов АЗ РФ в перечень территорий приоритетного заселения.

Вторая миграционная программа – Программа повышения мобильности трудовых ресурсов¹⁰⁷, особенности реализации которой закреплены в ФЗ №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в статье 22.3 «Особенности реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации, включенных в перечень, утвержденный Правительством Российской Федерации, а также содействия работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации этих региональных программ».

В перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, входят следующие арктические субъекты РФ: Республика Карелия, Республика Коми, Республика Саха (Якутия), Архангельская область, Чукотский автономный округ, Красноярский край. Всем участникам Программы повышения трудовой мобильности и их семьям государство гарантирует: помощь с переездом, предоставление жилья и обеспечение социальной поддержки¹⁰⁸. Безусловными преимуществами программы повышения мобильности трудовых ресурсов является достаточно широкая география в целом по России, объемное включение в программу субъектов, территории которых полностью или частично отнесены в АЗ РФ, информационное наполнение и аналитика по программе.

Остановимся на результатах анализа согласованности выявленной миграционной ситуации и заложенных направлений регулирования миграции в

¹⁰⁶ МИД России: Госпрограммой переселения в Россию воспользовались более 1,16 млн. человек // Фонд поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом : [сайт]. – 2023. URL: <https://pravfond.ru/press-tsentr/mid-rossii-gosprogrammoy-pereseleniya-v-rossiyu-vospolzovalis-bolee-1-16-mln-chelovek/> (дата обращения: 08.06.2024).

¹⁰⁷ О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон № 1032-1 от 19 апреля 1991 г., ред. от 25.12.2023 № 635-ФЗ. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения: 08.06.2024).

¹⁰⁸ Программа повышения мобильности трудовых ресурсов : [электронный ресурс] // Роструд [сайт]. URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/mobility-program> (дата обращения: 08.06.2024).

документах социально-экономического развития субъектов АЗ РФ. Контентный анализ стратегий социально-экономического развития арктических субъектов РФ показал, что во всех субъектах Арктической зоны РФ в качестве основы по удержанию местного населения выступают такие направления социально-экономического развития, как *повышение качества жизни и доступности экономических и социальных благ и повышение уровней трудоустройства населения, рост занятости и количества рабочих мест*. Здесь закономерно, что наличие мест приложения труда – исконно объективный фактор, влияющий на размещение и расселение населения: «в большинстве населенных пунктов «не работать некому», а «работы нет», и при возникновении или сохранении возможностей трудоустройства там, где есть относительно неплохо оплачиваемые рабочие места, это немедленно становится стимулом перетока необходимой рабочей силы»¹⁰⁹. В Архангельской области, Ямало-Ненецком АО и Республике Саха (Якутия) в стратегиях развития региона отдельно отмечается значимость удержания молодого населения: для этого декларируются содействие занятости молодежи; поддержка молодых семей; реализация молодежных инициатив; организация досуга для молодежи и вовлечение молодежи в управленческую практику региона.

Важно отметить, что из всех субъектов РФ, частично входящих в Арктическую зону РФ, на сегодняшний день отдельно для арктических территорий утверждены Стратегии развития Арктических территорий в Красноярском крае¹¹⁰ и Республике Саха (Якутия)¹¹¹. В Красноярском крае стратегия устанавливает обеспечение комплексного подхода в развитии кадрового потенциала в северных и арктических территориях, включая обеспечение приоритетного трудоустройства местного населения при реализации

¹⁰⁹ Лексин В.Н. Системные основания и последствия территориально опосредованной депопуляции // Регион: экономика и социология. 2021. № 2 (110). С.101-134.

¹¹⁰ Стратегия социально-экономического развития северных и арктических территорий и поддержки коренных малочисленных народов Красноярского края до 2035 года: Распоряжение Правительства Красноярского края № 81-р от 03.02.2023. // Официальный портал Красноярского края. URL: <http://www.24sever.krskstate.ru/docs/strategiya/0/print/yes> (дата обращения : 22.06.2024).

¹¹¹ Стратегия социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2035 года: Указ Главы Республики Саха (Якутия) № 1377 от 14 августа 2020 года // Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия). URL: <https://www.sakha.gov.ru/news/front/view/id/3204989> (дата обращения: 06.06.2024).

инвестиционных проектов, при этом детально не раскрывая конкретные механизмы развития кадрового потенциала и способы привлечения населения. Стратегия развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) является широко и подробно проработанной как с точки зрения роста экономического потенциала территорий, которые станут центрами притяжения населения, так и подготовки кадров для Арктики в системе профессионального образования и привлечения кадров по наиболее остро востребованным профессиям. Безусловно, в кадровый потенциал входят привлекаемых из других регионов работники. При этом, А.М. Фадеевым с коллегами отмечен ряд важнейших объективных и субъективных факторов, влияющих на кадровый потенциал (влияние климата на работоспособность, восприятие вахтового метода работы, карьерные перспективы, благосостояние, кадровая политика компании и проч.)¹¹². Анализ данных факторов для Арктики необходим через призму вопросов трудовой миграции на современном этапе и с учетом предстоящих задач развития территории.

В соответствии с вышперечисленным, проведен анализ стратегий развития на предмет утверждения мер *привлечения* в регионы трудовых ресурсов в контексте улучшения миграционной ситуации субъектах Арктической зоны РФ (Приложение Б). Можно обобщить, что регионы с убылью населения (Республика Карелия, Республика Коми и Архангельская область) делают ставку на роль и значимость инвестиций в развитии региональной экономики и предпринимательства. Привлечение инвестиций и экономический подъем будут способствовать созданию рабочих мест, повышению уровня доходов, что по значимости сначала поможет сохранить местное население (это на первом месте), а далее опосредованно привлечь и новые трудовые ресурсы. В Мурманской области есть свой стратегический инструмент развития территории – план мероприятий

¹¹² Фадеев А.М., Череповицын А.Е., Ларичкин Ф.Д., Цветкова А.Ю. Кадровое обеспечение реализации шельфовых проектов в Арктике как эффективный инструмент стратегического управления нефтегазовым комплексом. Север и рынок: формирование экономического порядка. 2018. №2(58). С.22.

«На Севере – жить. 2030»¹¹³, целью которого является преломить существующий миграционный отток, и показывающий как целенаправленно будут решаться проблемы повышения уровня доходов молодых специалистов, обеспеченности жильем и образовательными услугами, а также повышение уровня жизни населения.

Для регионов с положительным приростом численности населения (Красноярский край, Ямало-Ненецкий АО, Ненецкий АО, Республика Саха (Якутия)) характерна более детальная проработанность и конкретность стратегий в части мер по привлечению новых трудовых ресурсов, причем дифференцированно для отраслей экономики и целенаправленно для арктических территорий.

Среди основных мер привлечения населения в АЗ РФ, которые можно встретить в программах социально-экономического развития арктических субъектов АЗ РФ, стоит отметить следующие:

- информирование жителей других регионов о рынке труда;
- создание привлекательного образа региона;
- содействие в обеспечении жильем, а также покрытие затрат на переезд и обустройство;
- рост показателей уровня заработной платы, снижение неравенства регионов по уровню доходов;
- рост числа высокооплачиваемых и/или высокотехнологичных рабочих мест, открытие новых производств и экономических проектов;
- вовлечение молодежи в развитие социально-экономического пространства (молодежные инициативы; предоставление студентам грантовой поддержки и специальных стипендий).

Преимущества, получаемые при переезде в Арктическую зону РФ, носят скорее инерционный характер – то есть сохранились со времен существования СССР и «на слуху» (например, льготы в виде «Северной» надбавки к заработной плате, дополнительные дни к отпуску, оплата проезда к местам отдыха раз в два

¹¹³ Об Утверждении Плана мероприятий «На Севере – жить!» : Распоряжение Правительства Мурманской области №74-рп от 23 марта 2022. // Официальный сайт Администрации г. Мурманска. URL: https://www.citymurmansk.ru/img/all/2119_74_rp__1_.pdf (дата обращения : 20.06.2024).

года, «ранний» выход на пенсию). На сегодняшний день данные меры не дают особого статуса и привилегированности на фоне неравенства развития регионов, а скорее «сглаживают» уровень трудности и дискомфорта жизни в северных регионах^{114, 115}.

Вместе с тем, значимость программных мер и действий в отношении труда заключается в их способности выстраивать траекторию преодоления кризиса труда, его воспроизводства, что позитивно влияет, по мнению И. Д. Мацкуляка, на труд и его миграционное перемещение¹¹⁶.

При планировании мер по регулированию трудовой миграции, методологически значимым, по мнению автора, является замечание А. Н. Пилясова и Н.А. Замятиной о том, что «в период адаптации экономики к рыночным принципам хозяйствования, возникла тема рынка труда, имеющего специфику на Севере, и было концептуально сформулировано представление об *особом феномене северной экономики*. В северной экономике институты тесно сцеплены с природными активами и их жизненным циклом»^{117, 118}. То есть выделение особого феномена северной экономики, по сути, обозначает границы задачи большего участия государства в регулировании миграции для северных, включая арктические, территорий.

Так, ограниченность по времени жизненных циклов экономических проектов в Арктике, определяет необходимость кадрового прогнозирования. Исследование текущей и перспективной ежегодной дополнительной потребности экономики и социальной сферы в кадрах является базовым инструментом анализа развития экономических систем¹¹⁹. Перспективы развития миграционной и кадровой

¹¹⁴ Лаженцев В. Н. Север России: экономико-географические аспекты развития // Проблемы прогнозирования. 2018. № 5. С. 39-50.

¹¹⁵ Селин В. С. Экономическая политика в Арктике: сравнительный анализ // Проблемы развития территории. 2016. № 5 (85). С. 176-190.

¹¹⁶ Мацкуляк И. Д. Труд: кризис и его безопасное преодоление // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19. № 3. С. 358.

¹¹⁷ Замятина Н. Ю., Пилясов А. Н. Новая теория освоения (пространства) Арктики и Севера: полимасштабный междисциплинарный синтез // Арктика и Север. 2018. № 31. С. 5–27.

¹¹⁸ Пилясов А. Н., Котов А. В. Российская Арктика-2035: полимасштабный прогноз // Экономика региона. 2024. № 20 (2). С. 369-394.

¹¹⁹ Гуртов В. А., Питухин Е. А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 2. № 4. 130-161.

политики в АЗ РФ должны базироваться на оценке соответствия миграционного потенциала рынка труда в покрытии потребности работодателей, осуществляющих свою деятельность в АЗ РФ в трудовых ресурсах. Дальнейшие стратегии миграционной политики в АЗ РФ могут основываться как на работе над закреплением местного населения, на развитии миграционного межрегионального притока, либо на масштабировании вахтовой организации труда. Методологически под ежегодной дополнительной потребностью экономики в кадрах предполагается величина, под которой понимается ежегодное требуемое приращение квалифицированных кадров к текущей численности занятых в экономике, необходимое для реализации планируемых показателей социально-экономического развития региона¹²⁰.

Кадровая потребность может быть удовлетворена в основном за счет выпускников системы профессионального образования в регионе; из числа местного населения – лиц, ищущих работу, в том числе официально безработных, а также за счёт входящего потока трудовой миграции. Выделяются также категории населения, которые заинтересованы в работе и могут пройти обучение по коротким программам и выйти на рынок труда – это лица, осуществляющие уход за ребенком до 1,5 лет и пенсионеры. Однако для арктических территорий это крайне немногочисленные категории.

Федеральный кадровый прогноз – это основа принятия различных решений в сфере кадрового развития субъектов РФ. Автор полагает, что кадровое прогнозирование в субъектах РФ может стать отправной точкой для подхода развития арктических рынков труда через трудовую миграцию, однако, помимо прогнозирования, в данном вопросе важны и другие институциональные условия¹²¹.

Мы придерживаемся того же мнения, что и И. Г. Назарова о том, что законодательство и иные нормативные и институциональные условия

¹²⁰ Гуртов В., Питухин Е., Серова Л. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 95.

¹²¹ Топилин А. В., Воробьева О. Д. Динамика и региональные особенности восстановления рынка труда в период COVID-19 // Экономика региона. 2023. № 19 (1). С. 88.

межрегиональной миграции, в том числе для северных территорий, для которых миграция населения имеет фундаментальное развитие, достаточно несовершенны¹²², поскольку внутрироссийская миграция получает значительно меньше внимания в научной и управленческой повестке. В большинстве исследований межрегиональная и внутрирегиональная миграция рассматривается в недостаточной степени. Это связано с отсутствием доступа к данным по административно-территориальным единицам муниципального уровня, а изучение потоков миграции в межрегиональном срезе требует проведения дополнительных исследований. Анализ и оценка количественных и качественных оценок трудовой миграции и рынка труда будут представлены в Главе 2.

Выводы по Главе 1

На основе проведенного анализа совокупности подходов к определению сущности трудовой миграции обоснована узкая трактовка трудовой миграции, которая учитывает значение миграции в части кадрового обеспечения экономики региона, и, с другой стороны, учитывает мотив трудовой миграции как сущностную характеристику трудового мигранта.

Неблагоприятные демографические тенденции и экономические предпосылки миграции сегодняшнего дня требуют дальнейших усилий не только по повышению качества жизни в АЗ РФ, но и отдельного внимания в программных документах к задаче привлечения в российскую Арктику *мотивированного квалифицированного населения*. Внутрироссийская трудовая миграция выступает источником трудовых ресурсов для регионов с их недостатком, и для которых миграция оказывает ключевое влияние на формирование народонаселения. Миграция способствует развитию рынка труда за счет увеличения предложения рабочей силы.

В эпоху рыночной экономики можно говорить о привлечении трудовой

¹²² Назарова И. Г. Проблемы государственного регулирования процессов переселения и миграции // Модернизация экономики регионов России: проблемы, ориентиры и факторы развития: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 55-летию ТИИ-ТюмГНГУ. 2011. С. 291.

миграции с учетом мотивации работника и необходимости привлекать тех, кто рассматривает уникальные возможности трудоустройства на рынке труда АЗ РФ и имеет объективные представления о жизни в Российской Арктике. Исторический дискурс освоения арктических территорий показывает, как изменялись управленческие подходы к освоению северных и труднодоступных территорий, и как эти подходы влияли на размещение населения.

Отмечено, что определенные меры были предприняты для снижения миграционного оттока из АЗ РФ и связанных с ним проблем: декларируется значимость миграционного оттока на федеральном и региональном уровнях; установлены соответствующие целевые показатели по достижению положительного прироста к 2035 году; проведена большая исследовательская работа по изучению «зарплатного» фактора как метода привлечения и закрепления трудовых ресурсов на северных, в том числе арктических территориях, и Президентом РФ поручено обеспечить выплату северных надбавок с первого дня работы на Севере вне зависимости от возраста и северного стажа.

Кроме того, по причине территориальных границ АЗ РФ, возникает необходимость анализа статистических данных на уровне субъектов РФ и их муниципальных образований. В развитии периферийных районов, к которым принято относить арктические регионы, и мобилизации их ресурсов для всестороннего развития ключевую роль играет муниципальное самоуправление; как драйверы инновационного развития на локальном уровне занимают устойчивые институты, специализирующиеся на поддержке производства и распространения инноваций, обеспечении сетевого взаимодействия участников рынка туда¹²³.

Констатируется проработанность и согласованность в части оценок региональной демографической ситуации, причин миграционного оттока населения, подчеркивание регионального неравенства и труднодоступности арктических территорий. В то же время, существует сильная дифференциация в

¹²³ Zamyatina N., Pilyasov A. Single-Industry Towns of Russia: Lock-In and Drivers of Innovative Search // Foresight and STI Governance. 2016. V. 10. № 3. P. 53–64.

осуществляемой миграционной политике арктических субъектов РФ и диаметрально противоположные тренды в динамике компонентов численности населения. Следствием этого потенциально может стать недостижимость положительного миграционного прироста в целом по АЗ РФ из-за того, что убыль населения в одних субъектах просто не сможет быть компенсирована приростом населения в других субъектах АЗ РФ. Диссонанс и в том, что регионы с положительными демографическими тенденциями имеют наиболее проработанные и детализированные стратегии в части утверждения конкретных мер, призванных не только сохранить местное население, но и привлечь новых жителей на свои территории.

Междисциплинарный научный синтез в методологии анализа многоаспектного миграционного фактора развития рынка труда и необходимость анализа на территориальном локальном уровне образует серьёзную аналитическую нишу в проблематике настоящего исследования.

Глава 2. Анализ количественных и качественных оценок состояния рынка труда и трудовой миграции в Арктической зоне РФ

2.1 Факторы миграционных процессов в контексте развития рынка труда

Миграционные процессы являются сложным по структуре социально-экономическим явлением, детерминируемые комплексом факторов. Фундаментальные факторы миграции носят экономический характер. Природа экономических факторов, влияющих на различные общественные явления, связана с изменением спроса, уровнем и темпом производительности труда, темпами экономического роста, устойчивостью развития регионов и другими экономическими аспектами. Различные экономические факторы влияют на интенсивность и направленность миграционных процессов.

Согласно Л. Л. Рыбаковскому, факторами миграции являются «определенные компоненты объективных условий», и «факторы-условия», выступающие детерминантами (движущей силой) миграции¹²⁴.

Также Л. Л. Рыбаковский факторы рассматривал «со стороны условий, в которых проживают территориальные совокупности людей, и со стороны структуры мигрантов». Данное утверждение корреспондируется с концепцией «выталкивающих» и «притягивающих» факторов (Э. Ли), которая призвана структурировать многообразие факторов миграции через условную привлекательность/непривлекательность места проживания и формирования установок на исходящую и входящую мобильность относительно конкретного места проживания.

Существуют различные подходы к выделению видов и типов факторов. Л. Л. Рыбаковским к факторам-производным условий были отнесены географические, природные, социально-экономические и другие факторы окружающей среды человека. Ученые Института экономики Уральского отделения РАН выделяют социальные, отраслевые, географо-экономические

¹²⁴ Рыбаковский Л. Л. Факторы и причины миграции населения... Указ. соч. С. 54.

факторы и факторы государственной поддержки населения¹²⁵.

В. В. Фаузер определяет факторы, как детерминанты уровня или развития какого-либо явления и выделяет несколько иные факторы миграции. По его мнению, все факторы можно разделить на «неизменные, постоянные (климат, местоположение и т.п.); временные или медленно меняющиеся (структурные факторы, освоение территорий и др.) и переменные или факторы, поддающиеся воздействию (прямому или косвенному) в сравнительно короткое время. Это, по сути, регуляторы миграции населения»¹²⁶.

Соответственно, по возможности регулирования факторы разделены на правовые, экономические, организационные и информационно-пропагандистские, по которым формируются федеральные и региональные миграционные программы¹²⁷.

По мнению исследователей САФУ им. Ломоносова, «среди выталкивающих факторов миграционного поведения преобладают социально-экономические, природно-климатические и экологические. Исследователи отмечают, что анализ фокус-групповых дискуссий показал: большинство северян готово примириться с природно-климатическими факторами при более высоком уровне качества жизни»¹²⁸.

Таким образом, резюмируя подходы к классифицированию факторов, в данном исследовании остановимся на выявлении ключевых экономических, институциональных и социальных факторов, обуславливающих миграционные тенденции в АЗ РФ.

Зависимость миграции в первую очередь определяется территориальными различиями в экономических условиях. Исследователи в результате анализа факторов миграции обозначают, что отмечается высокая дифференциация

¹²⁵ Парадокс миграции населения в Российской Арктике: факторы и барьеры / А. Г. Шеломенцев, Л. В. Воронина, А. В. Уханова [и др.] // Управление экономическими системами : электронный науч. журнал. 2018. № 11 (117). С. 10.

¹²⁶ Фаузер В. В. Факторы миграции населения северных регионов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2010. № 3 (11). С. 142.

¹²⁷ Там же. С.142.

¹²⁸ Паникар М. М., Шапаров А. Е. Императивы современной государственной политики стран Арктического региона по освоению территорий Крайнего Сев. // Вестн. Сев. (Арктич.) федер. ун-та. Сер.: Гуманит. и соц. науки. 2016. № 6. С. 38.

социально-экономического развития субъектов РФ, что служит причиной для миграционного оттока в одних регионах, и притоку трудовых ресурсов – в другие^{129, 130}.

Анализ и оценка состояния рынка труда, прогнозирование его показателей и изменения конъюнктуры за счет вклада миграций, движения трудовых ресурсов, обеспечения кадровой потребности в контексте социально-экономического развития регионов¹³¹ также имеет прикладное значение в сфере государственного управления¹³². Разработка эконометрических моделей и применение методов статистического анализа, раскрывающих взаимное влияние миграции и различных экономических факторов, даёт высокий объясняющий потенциал миграции^{133, 134}.

Основываясь на аппарате математической статистики, исследователи показывают, как на миграцию влияет уровень оплаты труда, экономическая активность и занятость населения, и происходит это сильно дифференцированно на примере отдельных регионов. Так, устойчивая связь обнаруживается между миграцией и уровнем оплаты труда.

Уровень заработной платы в Арктике – это главенствующий фактор «притяжения» в трудовой миграции, и в регионах Российской Арктики он выше, чем среднероссийский¹³⁵. Для определения основных «точек» притяжения молодежи в Арктику обратимся к данным статистики по муниципальным образованиям АЗ РФ, отражающим изменения численности населения, интенсивность миграционного прироста и уровень заработных плат (таблица 2).

¹²⁹ Лексин В. Н., Порфирьев Б. Н. Социально-экономические приоритеты устойчивого развития Арктического макрорегиона России // Экономика региона. 2017. Т. 13, вып. 4. С. 988.

¹³⁰ Беглова Е., Мусин У. Факторы и институты трудовой миграции // Экономика и управление: науч.-практический журн. 2017. № 4. С. 161.

¹³¹ Коровкин А. Г., Королев И. Б., Сеница А. Л. Оценка интенсивности и вероятности движения населения в регионах Арктической зоны РФ // Науч. труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2020. С. 409-430.

¹³² Терентьев Н. Е., Коровкин А. Г., Королев И. Б. Состояние и перспективы рынка труда территорий российской Арктики в контексте задач повышения качества жизни населения // Науч. труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2019. Т. 17. С. 341-359.

¹³³ Chanysheva A., Kopp P., Romasheva N., Nikulina A. Migration Attractiveness as a Factor in the Development of the Russian Arctic Mineral Resource Potential // Resource Provision of the Sustainable Development under Global Shocks. 2021. P.145-171.

¹³⁴ Шеломенцев А. Г., Воронина Л. В., Смиреникова Е. В. Указ. соч. С. 408.

¹³⁵ Иванова М. В., Белевских Т. В., Зайцев Д. В. Об Арктическом рынке труда // Проблемы развития территории. 2017. № 1 (87). С. 148.

Таблица 2 – Лидеры среди муниципальных образований АЗ РФ по росту численности населения и миграционному приросту в рамках межрегиональной миграции с указанием доли молодежи в общей численности прибывших и средненачисленной заработной плате (СНЗП), 2023 год¹³⁶

Наименование муниципального района	Численность населения в 2023 году, чел.	Изменение численности населения с 2013 по 2023 гг., чел.	Коэффициент миграционного прироста на 10000 чел., 2023 год промилле	Доля молодежи в общей численности прибывших в 2023 году	СНЗП 2023 г., руб.	СНЗП /ВПМ *
г. Губкинский	34958	8744	240,3	35,1%	135057	6,5
г. Лабитнанги	31295	4936	94,3	32,5%	108966	5,2
г. Салехард	49236	1009	47,3	32,8%	151322	7,2
г. Нарьян-Мар	24266	876	240,3	38,7%	102791	3,8
Тазовский район	17876	714	-55,4	34,6%	153632	7,3
г. Норильск	177427	101	62,1	39,8%	163553	10,3
По АЗ РФ в целом	2419112	-355903	4,9	37,4%	111335	5,0
*величина прожиточного минимума (все население) в 2023 г.						

Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)

Наиболее массово прирастает население в тех населенных пунктах АЗ РФ, экономический импульс развития которых лежит в основе нефте- и газодобывающего секторов экономики. В сущности, популярность этого направления среди входящих потоков миграции и положительный прирост населения объясняются более высокими, чем в среднем по АЗ РФ, уровнем зарплат.

Отток населения наблюдается в тех регионах и районах Арктики, которые непосредственно не связаны с реализацией высокоэффективных проектов добычи минерально-сырьевых ресурсов¹³⁷. Причины оттока из регионов с развитым нефтегазодобывающим сектором «связаны, прежде всего, с сокращением рабочих мест из-за перемещения нефтегазодобычи в районы месторождений, находящихся

¹³⁶ Актуальные данные будут опубликованы в ноябре 2024 г. в Базе данных показателей муниципальных образований

¹³⁷ Экономика современной Арктики: в основе успешности эффективное взаимодействие и управление интегральными рисками : монография / под науч. ред. В. А. Крюкова, Т. П. Скуфьиной, Е. А. Корчак. Апатиты: ФИЦ КНЦ РАН, 2020. 245 с.

на начальной стадии разработки, а также с образовательной миграцией молодежи»¹³⁸.

Отрицательная миграционная динамика ретроспективно связана с кризисными перестройками в экономике¹³⁹, разрушением режима хозяйствования, переходом предприятий в частную собственность. Следствием переходных процессов стала и безработица в отдаленных северных районах, убыточность предприятий, социально-экономические проблемы и снижение преимуществ в оплате труда. По мнению Н. А. Волгина, сегодня снижение реальной заработной платы работников и реальных доходов населения, которые в Арктике, играя для Севера стимулирующую к привлечению и закреплению трудовых ресурсов функцию, «не создают «отложенного» спроса для приобретения жилья после выезда с Севера»¹⁴⁰.

Наличие свободных и высоко оплачиваемых рабочих мест – это ещё один немаловажный фактор миграции. На сегодня АЗ РФ позиционируется как территория локализации крупных инвестиционных и других стратегически значимых экономических проектов. Согласно данным Инвестиционного портала Арктической зоны России, «на сегодняшний день в АЗ РФ зарегистрировано 695 резидентов, которые планируют вложить 838,5 млрд. рублей и создать более 26,2 тыс. рабочих мест. Фактические инвестиции составляют 120,1 млрд. рублей, на запущенные предприятия трудоустроено более 6 тыс. северян»¹⁴¹. При этом, по итогам 2023 года, лидерами по привлечению инвестиций и созданию новых рабочих стали Архангельская и Мурманская области. В данном аспекте важно отметить противоречие, характеризующее И. С. Степущу как разнонаправленность потоков ресурсов инвестиционной деятельности в АЗ РФ¹⁴². На сегодняшний

¹³⁸ Ларченко Л. В. Региональная политика устойчивого развития арктических ресурсных центров // Россия: тенденции и перспективы развития. 2019. С. 832.

¹³⁹ Heleniak T., E. Turunen, Sh. Wang. Demographic changes in the Arctic. The Palgrave Handbook of Arctic Policy and Politics. 2020. С.41-59.

¹⁴⁰ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Указ. соч. С. 37.

¹⁴¹ Новые проекты АЗРФ 2023: Заполярье показало стабильный рост. Экономическое развитие российской Арктики // Инвестиционный портал Арктической зоны РФ : [сайт]. URL: <https://arctic-russia.com/article/novye-proekty-azrf-2023-zapolyare-pokazalo-stabilnyy-rost/> (дата обращения: 19.06.2024).

¹⁴² Степущу И. С. Приоритеты инвестиционной деятельности в регионах Арктической зоны России // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: Вузовско-академический сб. науч. трудов. 2018. № 1 (17). СПб. С.152.

день, инвестиционная деятельность в АЗ РФ имеет ограничение в виде оттока трудовых ресурсов на фоне сохранения миграционной убыли населения и возрастания естественной убыли в пандемию COVID-19. Динамика создания новых рабочих мест не сдерживает миграционный отток и локально, на определенные проекты, детерминирует миграционный приток.

Согласно кадровому прогнозу к 2035 году в Арктике планируется создать 182,4 тысячи новых рабочих мест. Но особенно острая кадровая потребность сегодня у предприятий судоремонта и судостроения, а также бизнеса, обслуживающего Северный морской путь¹⁴³.

Таким образом, неоднородность развития экономики и рынков труда, складываемая из обозначенных аспектов, а именно, отраслевой специфики экономики, создания новых рабочих мест, уровней оплаты труда, определяет противоречивость и сложность миграционных процессов, протекающих в АЗ РФ.

Регулирование миграции и рынка труда основывается на институциональных факторах. Классическим определением института стало определение Д. Норта: «Институты – это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми». Инфраструктура рынка труда представлена совокупностью институтов: законодательство о труде, стратегии социально-экономического развития регионов, анализ и прогнозирование развития рынка труда, институт заработной платы, рекрутинговый инструментарий предприятий, деятельность служб занятости населения, система профессиональной ориентации населения, система социальных благ и гарантий работников. Координация деятельности всех институтов направлена на гармоничное обеспечение экономики трудовыми ресурсами в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями экономики и функционирование рынка труда, на воссоединение рабочей силы и рабочих мест.

¹⁴³ Лебедева А. Развитие Российской Арктики потребует около 180 тысяч новых специалистов // Правда Севера : [сайт]. 2022. URL : <https://pravdasevera.ru/2022/11/10/636cdd6f3c903a2d8a4e4802.html> (дата обращения: 15.06.2024).

Представленные институты в различной степени и аспектах затрагивают вопросы трудовой и образовательной миграции. Наиболее детально регулирование аспектов межрегиональной миграции систематизировано на схеме, представленной на рисунке 6.

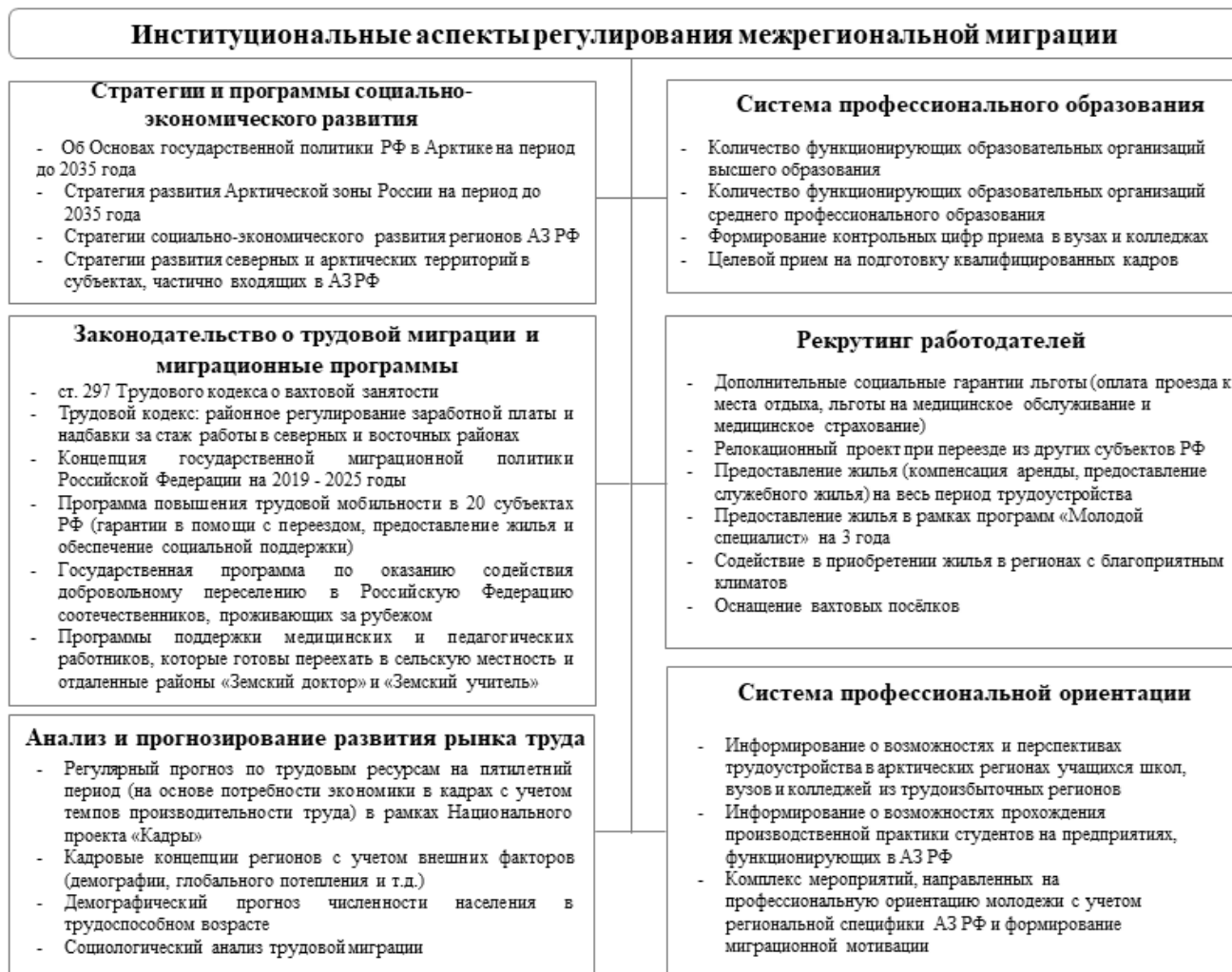


Рисунок 6 – Систематизация институциональных аспектов регулирования межрегиональной миграции в АЗ РФ

Источник: разработано автором

Как было обозначено в Главе 1, в ряду целевых показателей «Стратегии социально-экономического развития до 2025 года» назван положительный миграционный прирост. Согласно Основам государственной политики Российской Федерации в Арктике до 2035 года, одной из ключевых задач в сфере экономического развития Арктики названо оказание государственной поддержки экономически активному населению, готовому к переезду (переселению) в АЗ РФ.

Вместе с тем действующие миграционные программы, которые способствуют стимулированию миграционного притока в субъекты АЗ РФ, представлены на арктических территориях достаточно фрагментарно и локально. Так, в рамках действия Программы повышения трудовой мобильности приоритетными для привлечения трудовых ресурсов в арктических субъектах, входящих частично в АЗ РФ, не акцентируются возможности трудоустройства на арктических территориях.

В рамках Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом¹⁴⁴ выделяются территории приоритетного заселения - стратегически важные для Российской Федерации территория вселения. В Перечень 10 таких субъектов РФ, определяемых Правительством РФ, субъекты АЗ РФ не входят, несмотря на то, что критериями отнесения к статусу приоритетных для заселения территорий определены «изменение численности населения по итогам года, имеющее отрицательное значение на протяжении последних трёх лет и реализация экономических и инвестиционных проектов, имеющих общенациональное значение».

Если говорить о системе подготовки квалифицированных кадров для экономики и социальной сферы, то осуществляемая политика реструктуризации профессионального образования, согласно которой сокращается сеть образовательных организаций высшего образования, не соотносится с реализацией целей профессиональной подготовки и переподготовки кадров в системе профессионального образования и, в конечном счете, дополнительно стимулирует отток молодого населения из субъектов АЗ РФ, вызванного учебной миграцией. В условиях недостаточности объемов выпусков системы профессионального образования, поток трудовой миграции – это один из основных источников восполнения кадрового дефицита в российской Арктике¹⁴⁵.

Субъекты АЗ РФ достаточно дифференцированы в проработке задачи

¹⁴⁴ О реализации Государственной программы.... URL: <https://base.garant.ru/70227698/> (дата обращения : 15.06.2024)

¹⁴⁵ Степуть И. С., Аверьянов А. О., Гуртов В. А. Указ. соч. С. 605.

привлечения трудовых ресурсов из других регионов. Регионы Европейской части АЗ РФ делают ставку на роль и значимость инвестиций в экономику региона. Привлечение инвестиций и экономический подъем будут способствовать созданию рабочих мест и повышению уровня доходов населения, что сначала поможет сохранить местное население, а далее привлечь и новые трудовые ресурсы. Для регионов Восточной части АЗ РФ, наиболее удаленных и периферийных, характерна более детальная проработанность и конкретность стратегий в части мер по привлечению новых трудовых ресурсов¹⁴⁶.

Основные механизмы привлечения трудовых ресурсов по-прежнему связаны с финансовыми стимулами (повышенным районным коэффициентом, более ранним выходом на пенсию), но они дополняются преимуществами, которые предоставляют работодатели в рамках своей рекрутинговой деятельности. Работодатели мотивируют на переезд с целью трудоустройства дополнительными социальными гарантиями, предоставлением релокационного пакета и жилья на период трудоустройства, комфортным оснащением вахтовых посёлков для временных трудовых мигрантов, более высокими уровнями средней начисленной заработной платы. Крупные работодатели АЗ РФ активно реализуют собственные программы привлечения кадров, в этой части работает социально-экономический институт рекрутинга. Реализуемые программы, как правило, приводят к результатам посредством предложения материальных и социальных стимулов для переехавших. Такой подход является экономически обоснованным и необходимым, но в то же время, рискованным, поскольку вкладываемые ресурсы обеспечивают временный эффект: молодёжь остаётся лишь на время, после чего необходимо новое вложение средств с целью привлечения, обучения и адаптации населения.

Вместе с тем, как отмечено выше, стимулирующая роль высокой заработной платы в Арктике падает, ей на смену приходит уровень качества жизни и расширение спектра и разнообразия потребительского поведения: важно

¹⁴⁶ Хотеева Е. А., Степуть И. С. Миграция населения в Российской Арктике в статистических оценках и практике управления регионами // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27. № 2. С. 123.

развитие социальной сферы, инфраструктуры (сферы образовательных, медицинских и досугово-развивающих услуг)¹⁴⁷. При переезде для жителей более предпочтительны вопросы уровня жизни, которые составляют ядро социальных детерминант.

При рассмотрении социальных факторов миграция представляется неоднозначным процессом, так как одновременно рассматривается как угроза и как ресурс развития территорий. Факторы социального характера по своей сущности представлены совокупным портретом и особенностями сегмента рынка труда со стороны предложения, формируемого методом трудовой миграции по объективным характеристикам: пол, возраст, уровень образования, профессия, опыт работы семейное положение, география исхода трудовой миграции, а также трудовой и миграционной мотивацией.

Исследования показывают, исходящая миграция происходит в определенных возрастах. Для молодежи – это учебная миграция после окончания школы. Для лиц более старшего возраста – это миграция в регионы с более благоприятным климатом после выработки пенсионного стажа. Миграция в направлении АЗ РФ совершается квалифицированной молодежью, получившей профессиональное образование и нацеленной на закрепление на рынке труда и получение профессионального опыта¹⁴⁸.

Исходящая миграция из субъектов АЗ РФ связана с ухудшением условий и качества жизни на арктических территориях, неудовлетворенностью возможностями и перспективами обустройства своей жизни в периферийных промышленных населенных пунктах. Директор Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, академик Российской академии наук Крюков Валерий Анатольевич в контексте последствий переноса Медного завода из г. Норильска отметил значимость высокотехнологичных рабочих мест для амбициозных

¹⁴⁷ Скуфьина Т. П., Баранов С. В. Специфика потребления населения: след жителей Арктики в больших данных Сбербанка // Проблемы развития территории. 2020. № 6 (110). С. 26.

¹⁴⁸ Миграционные процессы в формировании трудового потенциала приграничных регионов России: 2011–2021 / Клемешев А. П., Войников В. В. [и др.]. Калининград, 2023. 220 с.

представителей молодого поколения: «И при этом у нас уже не будет шансов на развитие своего машиностроения, и в дальнейшем не будет возможности создавать высокотехнологичные рабочие места. И наши молодые люди, сибиряки, в том числе – не будут видеть для себя и своих детей перспектив и будущего своего развития. Что нужно молодёжи? Ей нужна интересная, увлекательная, что называется «челендж»-деятельность, работа-вызов! А такую деятельность может обеспечить только высокотехнологичная работа»¹⁴⁹.

Миграция как сложное структурное явление зависит от многих факторов различного характера. Несмотря на обширную базу проведенных исследований факторов миграции в АЗ РФ и меры по её регулированию, миграционный отток из АЗ РФ не компенсируется миграционным притоком.

Из всего многообразия показателей, были выбраны те показатели, которые доступны для анализа на уровне муниципальных образований в связи с границами АЗ РФ и количественно отражают состояние вышеперечисленных факторов миграции.

- 1) *Демографические факторы* (численность населения на арктических территориях, численность населения в трудоспособном возрасте, коэффициент миграционного прироста, показатель сокращения численности молодежной когорты в возрастной структуре населения).
- 2) *Экономические факторы* (лидирующая отрасль по удельному весу среднесписочной численности работников (СЧР), показатель оценки экономической деятельности по лидирующей отрасли экономики).
- 3) *Институциональные факторы* (число образовательных организаций профессионального образования и прием обучающихся в организации профессионального образования, место в рейтинге по интегральной оценке качества жизни).

Демографические, экономические и институциональные факторы по определенным показателям систематизированы в таблице 3 для четырех наиболее

¹⁴⁹ Митрухин С. Медный завод в Норильске как некий фокус, в котором сошлись проблемы нашей страны // Сибирский новостной : сайт. 2024. URL: <https://sibirnews.ru/news/2024-06-17-mednyy-zavod-v-norilске-kak-nekiy-fokus-v-kotorom-soshlis-problemy-nashey-strany/> (дата обращения: 18.06.2024).

крупных по критерию численности населения арктических субъектов.

Некомпенсируемость миграционных потерь трудоспособного населения связана со значительной неоднородностью экономического развития и специфики арктических территорий. Как следствие, наблюдается крайне высокая дифференциация в уровне заработных плат и общем качестве жизни в арктических регионах. Интенсивное снижение населения в молодежном возрасте, в том числе по причине образовательной миграции ввиду недостаточных возможностей получения профессионального образования, свидетельствует о необходимости внимания к миграционному фактору развития арктического рынка труда. Трудовая межрегиональная миграция для АЗ РФ – это серьезный ресурс развития человеческого капитала для территорий, которые теряют своё население и вынуждены выполнять целевые показатели развития в условиях серьёзного трудодефицита.

На сегодняшний день, недостаточно уделено внимания к миграции, как фактору развития рынка труда в части формирования предложения труда. Необходимо констатировать, что миграционные программы и меры недостаточно ориентированы на АЗ РФ. Вместе с тем, миграция в АЗ РФ находится на пересечении рассмотренных факторов и включает потенциал развития рынка труда периферийного региона с непростыми климатическими и социально-экономическими условиями, что обуславливает необходимость в проведении комплексной оценки пространственной динамики миграции и её специфики в АЗ РФ, которые будут представлены в следующем параграфе диссертационного исследования.

Таблица 3 – Факторы миграционных процессов на примере четырех регионов АЗ РФ

Показатели, характеризующие факторы миграционных процессов	Красноярский край	Мурманская область	Архангельская область	Ямало-Ненецкий АО
Демографические факторы				
Численность населения, 2023 г. (в среднем за год, арктические территории), человек	225443	657568	576778	514174
Численность населения в трудоспособном возрасте (с 16 лет до пенсионного возраста) в 2023 г. (арктические территории)	155873	334050	328753	331701
Коэффициент миграционного прироста в 2023 г. на 10000 чел., промилле (арктические территории)	41,2	10,1	-5,4	-5,0
Сокращение численности молодежной когорты 16-34 лет в %, с 2013 по 2023 г.	-23,6	-36,1	-41,2	-29,1
Экономические факторы				
Лидирующая отрасль экономики по удельному весу СЧР в 2023 году	В - Добыча полезных ископаемых (19,4%)	Н – Транспортировка и хранение (8,7%)*	О – Образование (12,9%)*	В - Добыча полезных ископаемых (25,6%)
Средняя начисленная заработная плата, рублей, 2023 г. (арктические территории)	133042,4	98818,0	82029,6	145050,2
Величина прожиточного минимума, трудоспособное население, 2023 г.	17392	25587	18176	22806
Отношение Средней начисленной заработной платы/величины прожиточного минимума	7,6	3,9	4,5	6,4
Институциональные факторы				
Число ОО ВО по арктическим территориям субъекта АЗ РФ	1	8	4	1
Прием обучающихся в ОО ВО по арктическим территориям субъекта АЗ РФ (очная форма обучения), 2021 г.	235	944	3437	0
Число ОО СПО по арктическим территориям субъекта АЗ РФ	8	25	24	11
Прием обучающихся в ОО СПО по программам КРС и ССЗ по арктическим территориям субъекта АЗ РФ (очная форма обучения), 2021 г.	1028	4681	3385	2695
Число привлеченных из неарктических субъектов РФ по программам «Земский доктор/фельдшер» в 2022 году, чел.	10	данные отсутствуют	14	5
Действие программы «Повышение мобильности трудовых ресурсов»	+	-	+	-
Включение в перечень территорий приоритетного заселения «Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом»	-	-	-	-
Место региона в рейтинге РИА «Качество жизни» в 2023 г.	40/85	36/85	78/85	21/85

Источник: составлено автором на основе данных Росстата, ГИВЦ Минобрнауки России, рейтинга Центра экономических исследований «РИА Рейтинг» и запросов в региональные органы власти в сфере здравоохранения

*по двум субъектам РФ неполная доступность данных в муниципальном разрезе по СЧР по видам экономической деятельности

2.2 Особенности пространственной динамики и специфики миграции населения в Арктическую зону РФ

Основой экономического развития экономики и рынка труда, в частности, является народонаселение¹⁵⁰. Источником человеческих ресурсов является местное население, не планирующее покидать Российскую Арктику, а также мигранты из других субъектов РФ и их закрепляемость на долгосрочную перспективу. В связи с этим необходимо исследовать актуальную специфику, объем и динамику миграции в законодательно утвержденных границах АЗ РФ (т.е. миграции на уровне муниципальных районов субъектов РФ, которые частично входят в АЗ РФ).

Рассмотрим вклад миграций и естественного воспроизводства в формировании численности населения в АЗ РФ. Динамика численности населения в ретроспективе неуклонно снижается, если рассматривать арктические территории в актуальных границах на отрезке времени – на 12,8% с 2013 по 2023 год. В снижении численности населения АЗ РФ и изменении социально-демографических структур Российского Севера существенную роль наряду с естественной убылью играют миграции населения¹⁵¹.

В связи с многоаспектностью регулирования факторов миграции, проведем анализ вклада миграций в численность населения на уровне арктических территорий субъектов АЗ РФ. Для этого показатели естественного и миграционного движения сформированы на уровне 77 муниципальных образований для субъектов РФ, которые частично отнесены к сухопутным территориям АЗ РФ.

По мнению В. А. Фаузера и его коллег, миграции сдерживают постарение населения и являются одним из ведущих факторов роста численности населения северных территорий. Однако, компоненты динамики численности населения

¹⁵⁰ Елин А. М. Пашин Н. П. Проблемы демографии и пути их решения в современной России // Вестник науки и образования. 2019. № 17 (71). С. 19.

¹⁵¹ Влияние миграций на численность и трансформацию социально-демографических структур населения Российского Севера / В. В. Фаузер, Т. С. Лыткина, Г. Н. Фаузер [и др.]. // Известия Коми науч. Центра УРО РАН. 2018. № 4 (36). С. 114.

АЗ РФ с 2013 по 2023 гг. показывающие, что отрицательный миграционный прирост существенно превышал естественный прирост до 2019 г., в совокупности обусловили снижение численности населения АЗ РФ (рисунок 7). Низкая интенсивность миграционного движения с арктических территорий в 2020 и 2021 гг. связана, прежде всего, с пандемией COVID-19: ограничением на территориальные ограничения, ростом безработицы и снижением производительности труда. Несмотря на наметившийся положительный миграционный прирост в 2023 году, динамика численности населения сохраняется отрицательной, что сохраняет актуальность исследования вопросов экономики народонаселения АЗ РФ.



Рисунок 7 – Компоненты динамики численности населения Арктической зоны РФ с 2013 по 2023 гг., чел¹⁵².

Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)

АЗ РФ, включая полностью или частично территории девяти различных субъектов РФ, представляет различные тенденции, как социально-экономического развития, так и воспроизводства населения. Различные тенденции для девяти субъектов АЗ РФ дают совокупный результат по убыли населения. На

¹⁵² База данных показателей муниципальных образований [Электронный ресурс] // Росстат : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (дата обращения: 20.02.2024).

арктических территориях Ямало-Ненецкого АО, Красноярского края, Республике Саха (Якутия) и в Ненецком АО наблюдается положительный прирост численности населения преимущественно за счет естественного прироста, в 2020 и 2021 гг. также растет вклад миграций (рисунок 8).

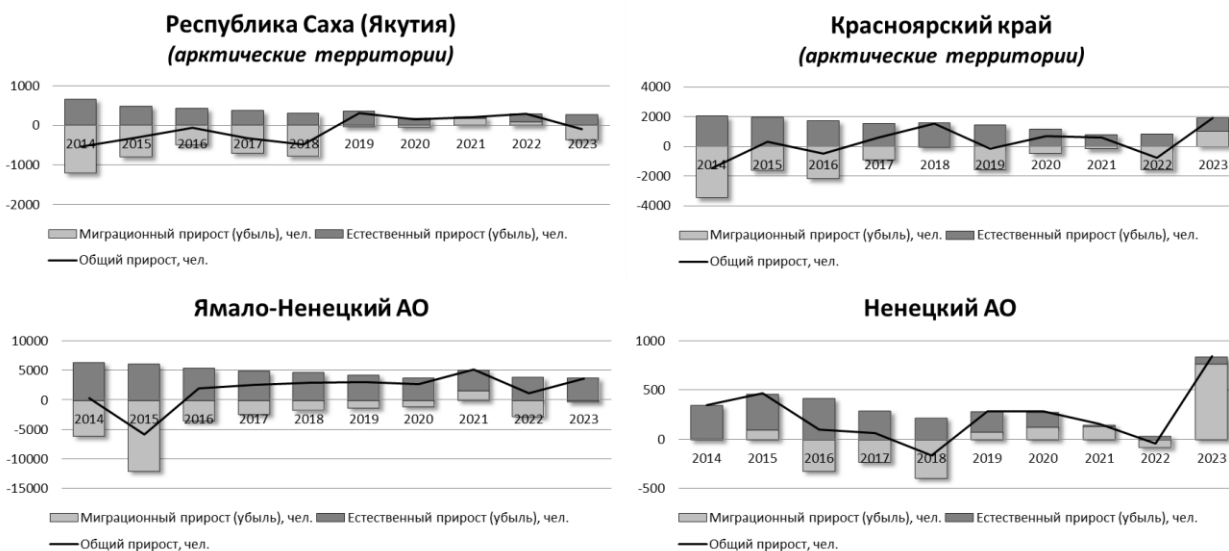


Рисунок 8 – Субъекты АЗ РФ с положительным приростом численности населения, чел.

Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)

Вторую группу составляют регионы с отрицательным приростом численности населения: арктические территории Республики Коми, Республики Карелия, Архангельской области и Мурманская область (рисунок 9). Наибольший вклад в убыль населения на арктических территориях миграции вносят в Республике Коми. В остальных субъектах этой группы миграционный отток от года к году постепенно снижается, особенно в годы пандемии, но убыль по естественным причинам по причине той же пандемии растёт. В Чукотском АО, не представленном на диаграмме, численность населения за рассматриваемый период существенно не изменилась, но до него предшествовал период масштабной миграционной убыли на фоне естественного положительного прироста. В 2018 и 2019 гг. наметился положительный миграционный прирост, но в 2020 и 2021 гг. снова начался миграционный отток, существенно превышающий естественный прирост; по состоянию на 2023 год в Чукотском автономном округе

положительный миграционный прирост численность 150 человек. Чукотский АО – самый отдаленный от центра регион страны, для него механическое движение населения играет особую роль в динамике человеческих ресурсов. Особо дискомфортные условия проживания и так не располагают к закреплению населения, а в период кризисов отток еще более усиливается¹⁵³.

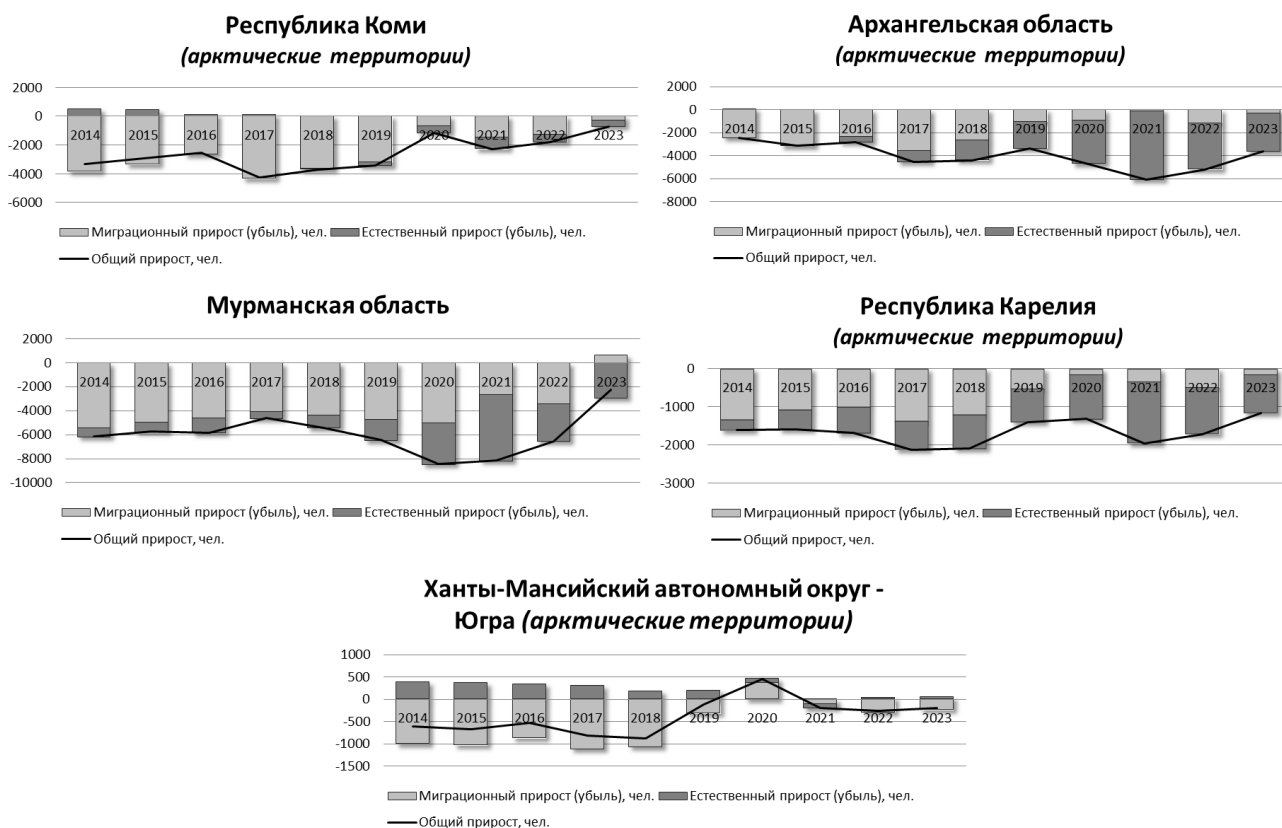


Рисунок 9 – Субъекты АЗ РФ с отрицательным приростом численности населения, чел.

Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)

Демографические процессы внутри Российской Арктики носят весьма неоднородный характер. Демографическая база, характеризующаяся снижением численности населения, снижает возможности формирования трудовых ресурсов для экономики АЗ РФ. С 2013 по 2023 год численность населения в трудоспособном возрасте по арктическим территориям субъектов АЗ РФ снизилась на 15%. По состоянию на 2023 год, доля населения в трудоспособном возрасте в

¹⁵³ Коломиец О. П. Особенности современных миграционных процессов на Крайнем Северо-Востоке России (Чукотский вариант) // Власть и управление на Востоке России. 2020. № 4 (93). С. 210.

общей численности населения составила 58,5%, в то время как в 2013 году этот показатель составлял 60,9% (рисунок 10).



Рисунок 10 – Динамика изменения численности населения в трудоспособном возрасте на арктических территориях субъектов АЗ РФ, чел. с 2013 по 2023 гг. *Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований (без учета показателей ЗАТО Мурманской области). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)*

В региональном разрезе АЗ РФ динамика изменения численности населения в трудоспособном возрасте крайне неоднородна. Наиболее сильное сокращение наблюдается на арктических территориях в регионах Европейской части АЗ РФ (Республике Коми, Республике Карелия, Архангельской и Мурманской областях) – в регионах с наиболее интенсивной миграционной убылью (таблица 4).

Таблица 4 – Динамика изменения численности населения в трудоспособном возрасте на арктических территориях субъектов АЗ РФ

Субъекты АЗ РФ/Годы	Численность населения в трудоспособном возрасте на арктических территориях, чел.			Изменение численности населения в трудоспособном возрасте на арктических территориях, 2023 к 2013 году, в %
	2013	2017	2023	
Архангельская область	409944	380088	328753	-19,8
Красноярский край	167036	158632	155873	-6,7
Мурманская область	396029	364924	334050	-18,6
Ненецкий АО	26108	24982	25412	-2,7
Республика Карелия	70804	61698	54559	-22,9
Республика Коми	111672	96077	83919	-24,9
Республика Саха (Якутия)	40045	37309	37770	-5,7
Ханты-Мансийский	34313	30469	31009	-9,6

автономный округ - Югра				
Чукотский АО	33515	30748	31206	-6,9
Ямало-Ненецкий АО	373512	346246	331701	-11,2
В целом по АЗ РФ	1662978	1531173	1414252	-15,0

Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований (без учета показателей ЗАТО Мурманской области). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)

Итогом сокращения численности населения в трудоспособном возрасте на арктических территориях в Архангельской области, Республике Карелия и Мурманской области стал более низкий, чем в среднем по АЗ РФ, показатель доли населения в трудоспособном возрасте от общей численности населения – то есть менее 58,5% (таблица 5). Вместе с тем обозначим, как было отмечено при анализе экономических факторов миграции в параграфе 2.1, по итогам анализа деятельности резидентов в АЗ РФ, лидерами по созданию новых рабочих мест являются именно Мурманская и Архангельская области. Следовательно, стоит говорить о реализации перспективных экономических и инфраструктурных проектов в условиях сокращения предложения рабочей силы.

Таблица 5 – Показатель доли населения в трудоспособном возрасте в 2023 г. на арктических территориях субъектов АЗ РФ, в % от общей численности населения арктических территорий АЗ РФ

Субъекты АЗ РФ	Численность населения на арктических территориях, 2023 г. (в среднем за год), чел.	Доля населения в трудоспособном возрасте, 2023 г., в % от общей численности населения
Архангельская область	576778	57,0%
Красноярский край	225443	69,1%
Мурманская область	657568	60,5%
Ненецкий АО	41804	60,8%
Республика Карелия	99048	55,1%
Республика Коми	134941	62,2%
Республика Саха (Якутия)	64218	58,8%
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	51300	60,4%
Чукотский АО	47935	65,1%
Ямало-Ненецкий АО	514174	64,5%
В целом по АЗ РФ	2413209	58,6%

Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)

Основываясь на представленном анализе демографического потенциала и динамики численности населения в трудоспособном возрасте можно заключить, что для регионов АЗ РФ в условиях трудодефицита крайне важен выход на положительный миграционный прирост за счёт трудовой межрегиональной миграции.

Трудовая миграция классифицируется по двум формам: временная (вахтовая, сезонная, маятниковая), связанная с возвратом к постоянному месту жительства в другом субъекте РФ, муниципальном районе и постоянную (безвозвратную, долговременную), связанную с изменением постоянного места жительства. Далее подробно остановимся на данных формах трудовой миграции и проанализируем показатели по АЗ РФ.

Актуальность миграции обусловлена общим фоном естественной убыли по причине пандемии COVID-19, масштабным сокращением численности населения в трудоспособном возрасте и процессом старения населения. В Таблице 6 представлены показатели выборочного Обследования рабочей силы четырех субъектов АЗ РФ, сухопутные территории которых полностью входят в АЗ РФ.

Таблица 6 – Показатели выборочного Обследования рабочей силы по субъектам АЗ РФ, полностью входящих в АЗ РФ, 2023 год

Субъекты АЗ РФ	Численность занятого населения, въезжающего на работу в субъект, тыс. чел.	Характеристика субъектов АЗ РФ по отдельным показателям напряженности на рынке труда по населению в возрасте от 15 лет		
		Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Доля безработных, ищущих работу более 12 мес.
Ненецкий АО	3,3	54,5	4,3	9,4
Мурманская область	10,9	61,6	2,6	17,8
Ямало-Ненецкий АО	116,9	58	2,7	4,8
Чукотский АО	1,9	77,2	1,9	...
По Российской Федерации	2690,1	60,7	2,8	14,3

Источник: составлено автором на основе показателей Обследования рабочей силы в 2023 году. [электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 05.07.2024).

Для Ненецкого и Ямало-Ненецкого автономных округов характерны

высокие показатели численности занятого населения, въезжающего на работу в субъект и более низкие, чем в среднем по России, уровни занятости населения. Ситуация обусловлена нарастанием объемов использования вахтовой занятости, как особой специфической черты рынка труда и экономики АЗ РФ. Согласно анализу объемов и динамики вахтовой занятости в региональном разрезе, проведенному В. А. Гуртовым и И. С. Степусь, в большинстве арктических регионов растут объёмы вахтового труда, при этом «применение этого метода наиболее распространено в автономных округах Российской Арктики: по состоянию на 2021 год в Ненецком автономном округе около 38% занятых в экономике работало вахтовым методом, в Ямало-Ненецком – 34,3%, в Чукотском АО – 14,3% Доля работников, привлекаемых за счет вахтового метода организации труда в общей численности занятых в экономике в 2021 году составила в среднем по девяти субъектам АЗ РФ порядка 8%»¹⁵⁴. В исследовании, проведенном Т.П. Скуфьиной с коллегами на примере Мурманской области, Ненецкого и Чукотского автономных округов показано, что во всех субъектах растут объемы вахтовой миграции, которые, с одной стороны, способствуют росту численности занятых в экономике, но в Мурманской области ухудшает показатели численности постоянного населения¹⁵⁵.

Распространение вахтовой занятости является дискуссионным вопросом с точки зрения замещения вахтой занятого населения, постоянно проживающего на арктических территориях. Вахтовая занятость целесообразна для проектов, связанных с определенным по времени производственным или добывающим циклом на периферии, удаленных от опорных населенных пунктов. На современном этапе, столкнувшись с задачами расселения невостребованных населенных пунктов и тезисом о «перенаселенности» Арктики, возникло экономическое обоснование вахты, как дополнительного метода для наиболее удаленных периферийных производств с неисследованным или существенного

¹⁵⁴ Гуртов В. А., Степусь И. С. Вахтовая занятость в экономике Арктической зоны России: динамика, масштабы, профессионально-квалификационные характеристики // Общество и экономика. 2023. № 6. С. 97.

¹⁵⁵ Скуфьиная Т.П., Баранов С.В., Самарина В.П. Анализ документов прогнозирования социально-экономического развития российской Арктики // Арктика и Север. 2022. № 48. С.66-69.

ограниченным циклом¹⁵⁶. При этом, система опорных населенных пунктов по своей сути служит как база, насыщенная необходимой инфраструктурой для жизнедеятельности и аккумулирующая необходимой трудовой потенциал. В таблице 7 на основе анализа литературы агрегированы основные положительные и отрицательные стороны вахтового метода организации труда.

Таблица 7 – Положительные и отрицательные стороны вахтового метода организации труда (на примере АЗ РФ)^{157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166}

<i>Положительные стороны вахтового метода организации труда</i>	<i>Отрицательные стороны вахтового метода организации труда</i>
1. Снижение затрат на создание и развитие необходимой базовой инфраструктуры в месте базирования производства	1. Мобильный мультилокальный образ жизни работника, который негативно сказывается на различных составляющих здоровья и климате (динамике) семейных отношений
2. Снижение уровня безработицы в населенных пунктах с недостаточным количеством рабочих мест	2. «Пролонгированный мультифакториальный северный стресс», «синдром полярного напряжения»
3. Обеспечение кадрами необходимой квалификации в месте базирования производства	3. Повышенная тревожность, психоэмоциональное напряжение вдали от дома в узком профессиональном коллективе становятся спутниками работников
4. Рост налоговых поступлений в бюджеты	
5. Возможность ведения более гибкой кадровой политики в соответствии с	

¹⁵⁶ Нуйкина Е.В. Влияние вахтового метода работы на принимающие города российского севера (на примере города Воркуты) // Известия Коми научного центра УрО РАН. Выпуск 2(14). Сыктывкар. 2013. С. 109.

¹⁵⁷ Нуйкина Е.В. Влияние вахтового метода...С.109.

¹⁵⁸ Силин А. Н. Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: монография. Тамбов: Консалтинговая компания Юком. 2021. – 88 с.

¹⁵⁹ Хаснулин В. И., Хаснулин П. В. Современные представления о механизмах формирования северного стресса у человека в высоких широтах // Экология человека. 2012. № 01. С. 3 – 11.

¹⁶⁰ Терелецкова Е. В., Якштайте В. Л. Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 3. С. 162–166.

¹⁶¹ Короленко А. В. Вахтовые трудовые миграции как разновидность отходничества: масштабы, причины и последствия // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27. № 6. С. 191–212.

¹⁶² Гуртов В. А., Степуть И. С. Вахтовая занятость...

¹⁶³ Бажутова Е.А. Вахта как резерв для трансформации миграционных процессов в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2022. № 4. С. 148–166.

¹⁶⁴ Фаузер В. В., Лыткина Т. С. Вахтовый метод и демографический потенциал Российского Севера // Управленческие аспекты развития Северных территорий: материалы Всероссийской научной конференции (20-23 октября 2015 года, г. Сыктывкар) / Под ред. А. А. Попова. 2015. Часть 2. С. 302-307.

¹⁶⁵ Туракаев М.С., Баймурзина Г.Р. Работа вахтовым методом глазами временных трудовых мигрантов из Башкортостана // Проблемы развития территории. 2022. Т. 26. № 6. С. 117.

¹⁶⁶ Соколова А. А., Калачикова О. Н. Маятниковая трудовая миграция в России: масштабы и последствия// Народонаселение. 2023. Т. 26. No 3. С. 16-2

<p>рыночной и общей экономической ситуацией, а также при неопределенности прогнозов циклов добычи полезных ископаемых</p> <p>6. Определенное удобство вахтового метода работы для работника (за счет продолжительного межвахтового отдыха)</p> <p>7. Регламентированные нормы Трудового законодательства, которые регулируют вахтовый метод организации труда</p> <p>8. Доказанные экономические эффекты как наиболее дешевого (выгодного) метода освоения, по сравнению с традиционным (за счёт экономии на организации инфраструктуры, вариантах снижения издержек)</p> <p>9. Возможность экономического освоения отдаленных, периферийных и труднодоступных территорий (месторождений полезных ископаемых), пионерного освоения территорий, разработок и исследований</p> <p>10. Присутствие вероятности на перспективное территориальное перемещение (переезд) на постоянное место жительства в регион трудоустройства</p>	<p>вахтовой занятости</p> <p>4. Ухудшение трудовой дисциплины, риски нарушений безопасности труда и основ безопасности жизнедеятельности (в том числе, в связи с распространенностью девиантных форм поведения)</p> <p>5. Повышенная текучесть кадров (в связи с распространенными и укоренными установками «временщика»)</p> <p>6. Напряженность между приезжими (вахтовыми работниками) и постоянным населением, формирование миграционных установок на выбытие у постоянного населения под влиянием ухудшения социально-психологического климата</p> <p>7. Вынужденная стратегия занятости населения, не соответствует критериям достойного труда, неустойчивая занятость, нарушение норм трудового законодательства и риски социальной защищенности</p> <p>8. Перераспределение денежных потоков</p> <p>9. Снижение трудового потенциала в регионах выбытия</p> <p>10. Замещение постоянного населения временными трудовыми мигрантами</p>
--	--

С учетом значительного числа отрицательных сторон вахтового метода при его очевидной «незаменимости» в специфической территории применения (на периферии, при ограниченности цикла и т.д.), авторы исследования склонны поддерживать обозначенный Бажутовой Е.А. комбинированный подход¹⁶⁷. При комбинированном подходе вахтовый метод служит как дополнительный – «временное-вахтовое» население для периферийных производств, а по принципу

¹⁶⁷ Бажутова Е.А. Вахта как резерв... С. 151.

«опорности» в развитии Арктики – ключевые населенные пункты (агломерации) развиваются, преимущественно, за счёт постоянного населения. В удаленных добывающих районах на примере нефтегазодобывающего комплекса, как отмечает А.М. Фадеев, часто нужна мобилизация персонала из других регионов¹⁶⁸. Расстояние для такой мобилизации – серьезный фактор удорожания проектов. В связи с чем, крупные агломерации, сосредотачивающие всю необходимую жизненную инфраструктуру, не уступающую по качеству крупным неарктическим мегаполисам, способны стать своего рода центрами снабжения трудовыми ресурсами отдаленных объектов в вахтовом режиме.

Для поддержания и развития производств в ключевых отраслях экономики, науки и социального сектора – крайне важно воспроизводство трудовых ресурсов путем межрегиональной миграции работников в АЗ РФ на постоянное место жительства (долговременная миграция). Для этого обратимся к более подробному анализу специфики миграционного потока, который наблюдается в направлении АЗ РФ, основанном на анализе прибывших и закрепившихся на АЗ РФ сроком не менее 9 месяцев, то есть прибывших в АЗ РФ на постоянное место жительства.

В общей структуре миграционных перемещений в АЗ РФ основное место занимает именно межрегиональная миграция. Согласно данным Росстата, в 2021 г. общая численность внутрирегиональных мигрантов на арктических территориях субъектов АЗ РФ составила 36,8 тыс. чел.; численность переехавших с территорий Арктической зоны в другие регионы России составила 66,2 тыс. чел.

Показатели интенсивности миграции в возрастном разрезе показывают обусловленность миграционного поведения населения АЗ РФ потребностями определенных возрастных групп (рисунок 11). Выделяется первый «нижний пик» - образовательная миграция молодежи, покидающей арктические территории для получения профессионального образования. Второй «верхний пик» демонстрирует ресурсный потенциал миграции для рынка труда АЗ РФ – входящий поток постобразовательной и трудовой миграции. И, наконец, третий

¹⁶⁸ Фадеев А. М. Обеспечение производства в Арктике: стратегический взгляд // Стратегирование: теория и практика. 2021. Т. 1. № 1. С. 17.

«нижний пик» – выбытие по достижению пенсионного возраста в регионы с более благоприятным климатом.

Однако, «второй пик» миграции имеет завышение показателя, связанное с особенностями миграционного учета, так как с 2016 года в потоке прибывших высока доля (порядка 30%) «возвратившихся после временного отсутствия»^{169, 170}.

Трудовая миграция в пределах страны, связанная со сменой места жительства по причине трудоустройства является частью так называемой «постоянной» миграцией, которая является компонентом динамики численности населения регионов.

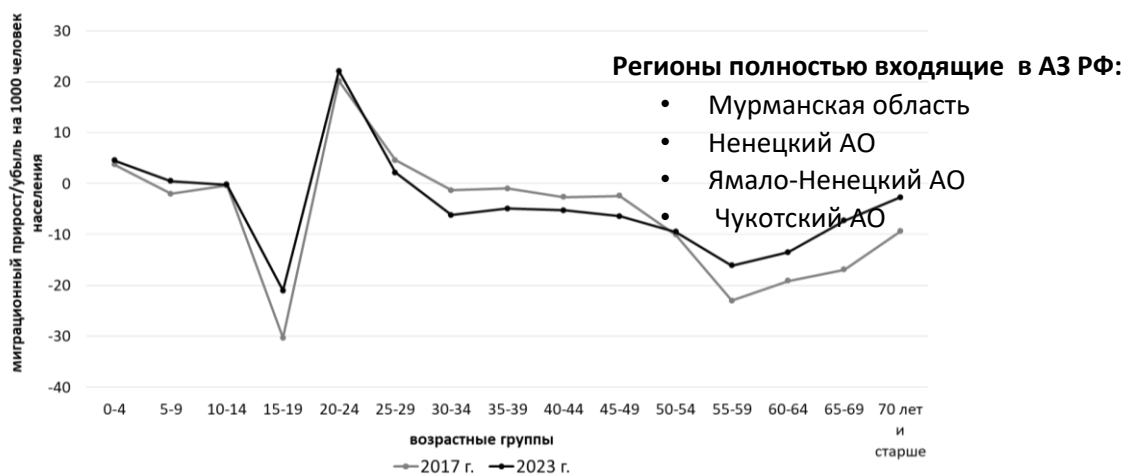


Рисунок 11 – Показатели интенсивности миграции в возрастном разрезе для субъектов Арктической зоны, территории которых полностью отнесены к АЗ РФ на основе коэффициента миграционного прироста на 1000 населения (промилле). *Источник: составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (Дата обращения: 25.10.2024)*

Фиксируется данный вид миграции с помощью Федерального статистического наблюдения по Форме № 1-ПРИБ «Сведения о прибывших гражданах Российской Федерации». По данной форме для граждан в возрасте от 14 лет отмечается «основное обстоятельство, вызвавшее необходимость переселения». Одно из обстоятельств – «в связи с работой» – фиксирует тех, кто меняет место жительства по причине трудоустройства. В таблице 8 представлены

¹⁶⁹ Численность и миграция населения Российской Федерации / Росстат : [сайт]. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283> (дата обращения: 29.06.2024).

¹⁷⁰ Мкртчян Н. В. Указ. соч. С. 313.

сведения об общей численности прибывших (мигрантов) возрасте от 14 лет (миграция в пределах России) по причине смены места жительства и о численности прибывших по причине смены места жительства в связи с работой в разрезе субъектов АЗ РФ.

Для оценки доли межрегиональной трудовой миграции в АЗ РФ, связанной со сменой места жительства по причине работы в общем миграционном потоке, предлагается провести оценку следующего показателя «Удельный вес численности прибывших (сменивших место жительства) с целью трудовой деятельности в регионе от общей численности прибывших» ($TM_{\text{пост}}$) по формуле:

$$TM_{\text{пост}} = \frac{P_{\text{тр}}}{P_{\text{пмж}}} \times 100\%, \quad (1), \quad \text{где:}$$

$P_{\text{тр}}$ – численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (обстоятельство, вызвавшее необходимость смены жительства - в связи с работой), чел.

$P_{\text{пмж}}$ – численность прибывших, в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (миграция в пределах России), чел.

Таблица 8 – Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства, в том числе в связи с работой в субъектах АЗ РФ, в 2019 году, чел.¹⁷¹

Субъекты АЗ РФ	Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (миграция в пределах России), чел.	Численность прибывших в возрасте от 14 лет в связи по причине смены места жительства (обстоятельство, вызвавшее необходимость смены жительства - в связи с работой), чел. в 2019 году	Удельный вес прибывших, сменивших место жительства в связи с работой, %
Мурманская область	26167	5943	22,7%
Ненецкий АО	1740	416	23,9%
Ямало-Ненецкий АО	22782	7077	31,1%
Чукотский АО	4344	2155	49,6%
В среднем по регионам, целиком входящим в АЗ РФ	55033	15591	28,3%
Архангельская область*	34115	4362	12,8%
Республика Карелия*	17244	1744	10,1%

¹⁷¹ Данные отсутствуют в публичном доступе, получены по специальному запросу Петрозаводского государственного университета в Росстат в 2020 году по выполнению работ по прогнозированию ежегодной дополнительной кадровой потребности по поручению Агентства по развитию человеческого капитала (АРЧК).

Субъекты АЗ РФ	Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (миграция в пределах России), чел.	Численность прибывших в возрасте от 14 лет в связи по причине смены места жительства (обстоятельство, вызвавшее необходимость смены жительства - в связи с работой), чел. в 2019 году	Удельный вес прибывших, сменивших место жительства в связи с работой, %
Республика Коми*	22800	2037	8,9%
Республика Саха (Якутия)*	31212	5564	17,8%
Красноярский край*	84520	9902	11,7%
В среднем по регионам, частично входящим в АЗ РФ	189891	23609	12,4%

*Источник: составлено автором на основе данных Федерального статистического наблюдения по Форме № 1-ПРИБ «Сведения о прибывших гражданах Российской Федерации». Примечание: *ввиду ограниченности статистической информации данные приводятся в целом для региона*

Согласно оценке удельный вес прибывших, сменивших место жительства в связи с работой, по регионам, целиком входящим в АЗ РФ, составляет **28,3%**. Это количественная оценка проведена по данным 2019 года, так как данный период до пандемии и наиболее объективно воспроизводит картину по трудовой миграции до ограничительных мер на территориальные перемещения. Важно отметить, что данная оценка имеет несколько ограничений:

1. Оценка проведена на субъектах, полностью входящих в АЗ РФ, ввиду ограниченности статистической информации на уровне муниципальных образований, чтобы проводить подобную аналитику по частично входящим в АЗ РФ субъектам.
2. Оценка проведена по миграции в пределах России (учитывающей миграцию внутри региона и из других субъектов РФ).
3. Перечень обстоятельств, вызвавших необходимость смены места жительства, представленный в форме №1-ПРИБ, включает обстоятельства, по смыслу сформулированные широко и недостаточно конкретно, широко (например, «причины личного (семейного) характера», «иные причины»), что не дает полностью адекватного представления о причинах межрегиональной

миграции¹⁷².

Было проведено сопоставление данных численности прибывших в арктические субъекты РФ в трудоспособном возрасте в рамках межрегиональной миграции с показателями ежегодной дополнительной кадровой потребности и необходимой численности трудовых мигрантов как источника обеспечения кадровой потребности¹⁷³. В результате сопоставления данных, выявлено, что миграционный поток в арктические субъекты РФ на постоянное место жительства, частично обусловленный целью трудоустройства, пополняет внутренние трудовые ресурсы в недостаточной степени с точки зрения потребности экономики в кадрах (рисунок 12).

Трудовая миграция способствует устранению дефицита в кадрах, кадровому обеспечению и устранению возникающих диспропорций на рынке труда. В АЗ РФ выпуск системы профессионального образования на арктических территориях – это достаточно немногочисленный источник для покрытия ежегодной дополнительной кадровой потребности в АЗ РФ. Согласно расчетам обеспечения ежегодной дополнительной кадровой потребности за счёт основных и дополнительных источников в 2023 году, выпуск системы высшего и среднего профессионального образования, как было отмечено в Главе 1, обеспечивает дополнительную кадровую потребность АЗ РФ на **28%**. Основная часть – **59%** (37 тыс. чел.) – приходится на необходимый прирост граждан, въезжающих на работу в субъект (трудовую миграцию).

¹⁷² Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Почему люди уезжают из одних регионов и приезжают в другие: мотивы межрегиональной миграции в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 134.

¹⁷³ Показатели кадровой потребности работодателей, ведущих хозяйственную деятельность на арктических территориях субъектов АЗ РФ и источников её обеспечения рассчитаны и с участием автора согласованы с органами исполнительной власти субъектов АЗ РФ на основе макроэкономической методики прогнозирования кадровой потребности специалистами Центра бюджетного мониторинга по заказу Минвостокразвития России (АО «Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики в 2022 г.). Интегральные показатели представлены на Интернет-портале «Кадры для Арктики». URL: <http://www.azrf.labourmarket.ru/#> (дата обращения: 24.07.2024).

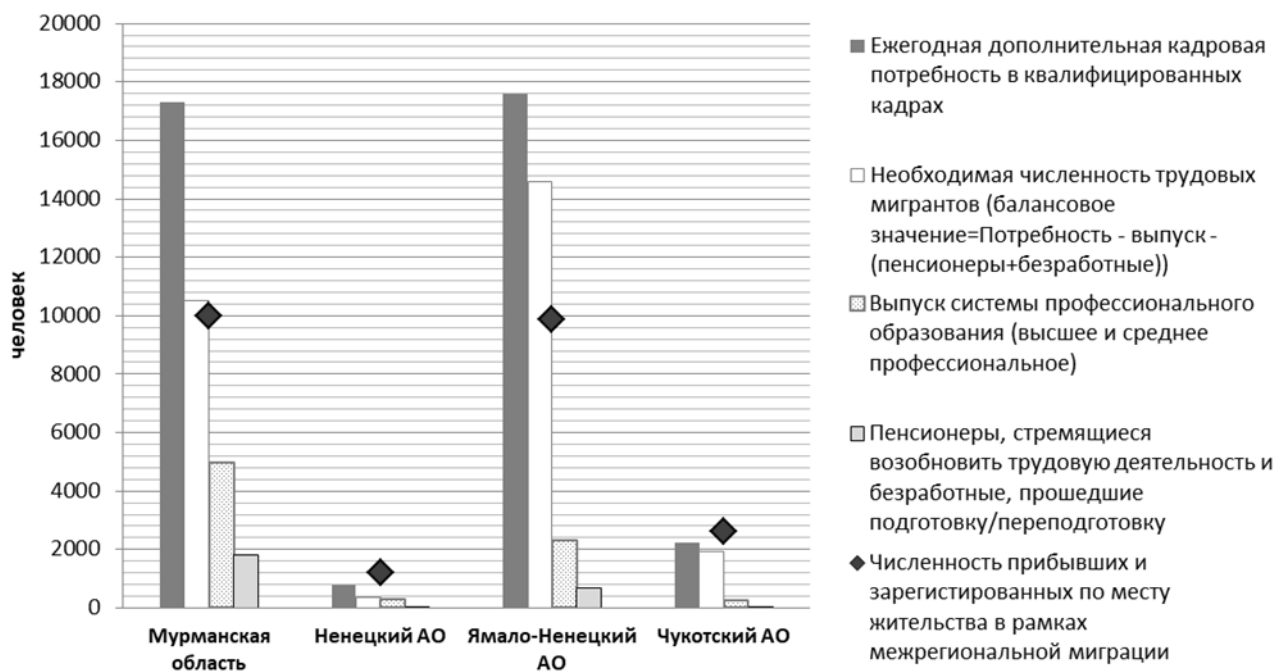


Рисунок 12 – Ежегодная дополнительная потребность экономики в квалифицированных кадрах и источники обеспечения, включая миграционный поток прибывших в субъекты АЗ РФ на постоянное место жительства из других субъектов РФ, 2023 год, (человек)

Источник: составлено автором по данным Росстата с использованием показателей кадровой потребности работодателей, ведущих хозяйственную деятельность на арктических территориях субъектов АЗ РФ и источников её обеспечения¹⁷⁴

Проведенная оценка на представленных статистических данных о причинах смены места жительства не в полной мере корреспондируется с существующем в научном сообществе мнением, что миграция населения в направлении АЗ РФ продиктована в основном экономическими причинами^{175, 176}.

Утверждение о преобладании трудовой миграции основано зачастую на социологических измерениях. Чтобы определить, какое по значимости место занимает трудовая миграция среди спектра причин переезда в АЗ РФ на

¹⁷⁴ Показатели рассчитаны и с участием автора согласованы с органами исполнительной власти субъектов АЗ РФ на основе макроэкономической методике прогнозирования кадровой потребности специалистами Центра бюджетного мониторинга по заказу Минвостокразвития России (АО «Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики в 2022 г.). Интегральные показатели представлены на Интернет-портале «Кадры для Арктики» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.azrf.labourmarket.ru/#>

¹⁷⁵ Уханова А. В., Смиреникова Е. В., Воронина Л. В. Классификация факторов миграции населения Российской Арктики // *Фундаментальные исследования*. 2021. № 4. С. 124.

¹⁷⁶ Фаузер В. В. Указ. соч. С. 144.

постоянное место жительства из неарктических субъектов РФ, обратимся к репрезентативным данным опроса молодежи¹⁷⁷. Инструментарий опроса молодежи (анкета) представлен в Приложении В.

Согласно данным выборочного исследования, основной причиной переезда в АЗ РФ для большинства опрошенных стало трудоустройство: при этом 57,7% отметили, что «приехали на работу» и ещё 18,4% отметили, что приехали «по приглашению работодателя». Пятая часть опрошенных приехали вслед за «второй половинкой», так как миграция совершается семьями, если один из супругов трудоустраивается на предприятиях или в организациях социальной сферы АЗ РФ. Порядка 4% - это трудоустроенные по программам господдержки «Земский доктор», «Земский учитель» и др.).

Для определения портрета межрегионального мигранта, переехавшего в АЗ РФ, обратимся к характеристикам выборки опроса молодежи в АЗ РФ. Распределение по гендерному признаку показало, что приехавшая в Арктику молодежь на 53,6% состоит из мужчин и 46,4% состоит из женщин (рисунок 13). По возрастному критерию большинство опрошенных находятся в возрастном диапазоне от 24 до 35 лет, почти 40% - от 30 до 35 лет.

В Российскую Арктику мигрируют представители молодежи с достаточно высоким образовательным уровнем, это подтверждается тем, что у порядка 46,3% переехавшей молодежи есть высшее образование и почти 2% имеют послевузовское образование или ученую степень. Почти половина опрошенных состоят в официальном браке, и ещё 23% указали, что состоят «в отношениях». Согласно классификации семейной миграции ОЭСР, выделяют такую категорию в миграции, как «сопровождающая семья», когда происходит переезд членов, семьи происходит одновременно с мигрантом, получившим право на переезд с

¹⁷⁷ Репрезентативный опрос молодежи в возрасте от 16 до 35 лет включительно организован и проведён с участием автора в 2022 году методом онлайн-анкетирования во всех муниципальных районах, отнесенных к АЗРФ, в рамках проекта по гранту РФ (проект № 22-78-10148) «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы». Выборочная совокупность репрезентирует молодежь по муниципальным образованиям и половозрастному признаку и составила 8583 респондента. Социальный портрет составлен на подвыборке респондентов, которые приехали в арктический регион на постоянное место жительства из неарктических субъектов РФ. Подвыборка переехавших составила 2196 респондентов.

целью работы, учебы и пр.)¹⁷⁸.

Данный аспект социального портрета, характеризующий поток миграции как «семейный», требует к себе внимания с точки зрения семейной ориентированности миграционной политики.

Привлечение трудовых ресурсов в результате миграции происходит преимущественно в сфере добычи полезных ископаемых (25,8%), в обрабатывающей промышленности (17,9%), транспортной и логистической деятельности (10,1%), образовании (15,5%) и энергетике (8,25%). Ресурс миграции активно задействует сектор реальной экономики, в то время как социальная сфера сохраняет менее привлекательные позиции с точки зрения миграции, несмотря на дефицит кадров в сфере здравоохранения, социального обслуживания, культуре.

Основными задействованными каналами поиска работы в АЗ РФ являются «через друзей, родственников, знакомых» (53,3%), «непосредственное обращение к работодателю» (31,7%), «по приглашению работодателя» (22,9%). В обозначенных каналах трудоустройства заложен потенциал привлечения трудовых ресурсов в Российскую Арктику, на которые необходимо обратить внимание в работе по стимулированию трудовой миграции.

Резюмируем, что трудовая миграция, связанная со сменой места жительства и участвующая в формировании предложения на рынке труда АЗ РФ с точки зрения дополнительной кадровой потребности, нуждается в доработке инструментария в части статистической оценке объемов трудовой миграции¹⁷⁹.

¹⁷⁸ Чудиновских О. С. Измерение семейной миграции в России: источники данных и проблемы их интерпретации // Вопросы статистики. 2020. № 27 (4). С. 26.

¹⁷⁹ Шапаров А. Е. Миграционные процессы в регионах Арктической зоны российской Федерации // Россия: тенденции и перспективы развития. 2019. С. 631.

Социальный портрет переехавшего в Арктику

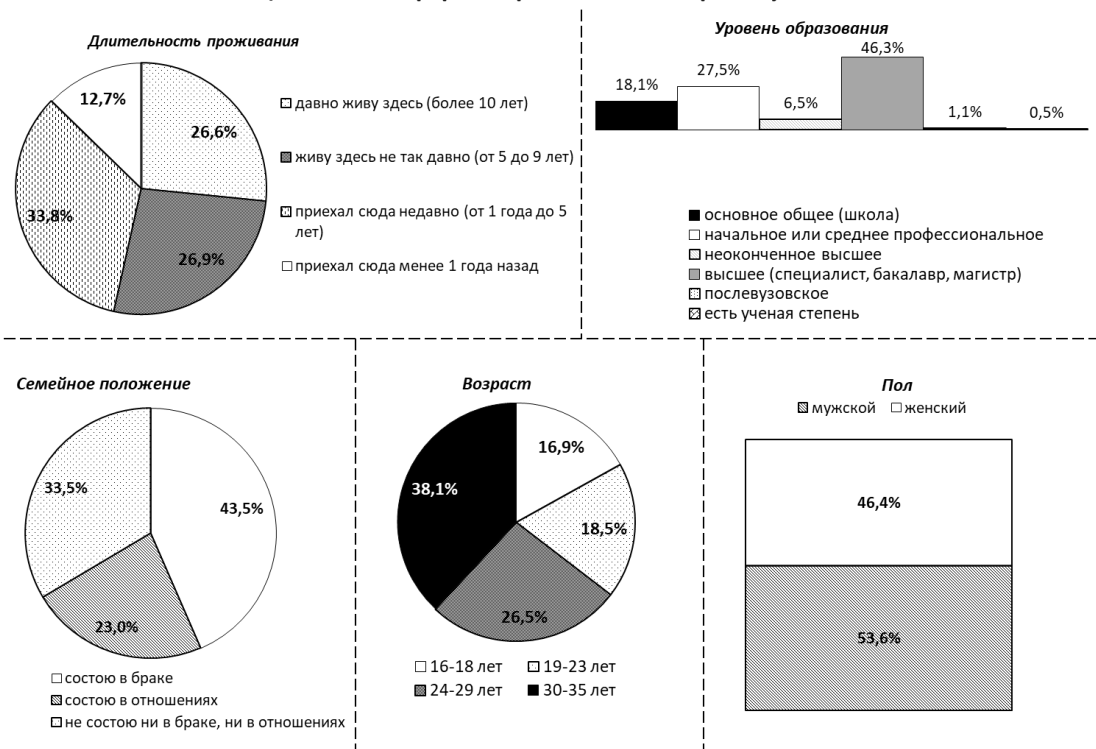


Рисунок 13– Социальный портрет молодежи, переехавшей в Российскую Арктику на постоянное место жительства, в %, численность выборки=2156 человек

Источник: составлено автором по результатам опроса молодежи АЗ РФ

Таким образом, определим ключевые особенности текущей межрегиональной миграции в Арктической зоне РФ, значимые для состояния и развития рынка труда АЗ РФ:

- в целом, для АЗ РФ характерно снижение численности населения, снижение населения в трудоспособном возрасте, отрицательный миграционный прирост; демографическая база для развития рынка труда имеет ограничения;
- молодежь уезжает из Арктической зоны РФ с целью получения профессионального образования; более взрослое население подает АЗ РФ после выработки пенсионного стажа;
- основное место в структуре перемещений занимает межрегиональная миграция;
- миграционная убыль не компенсируется входящим миграционным

потоком;

- для арктических территорий необходимо проведение оценки объемов трудовой миграции, связанной со сменой места жительства и потенциала привлечения квалифицированной молодежи и ее возвращения после получения профессионального образования;
- миграционный поток в направлении АЗ РФ – это миграция населения с высшим или средним профессиональным образованием, имеющих семью, с целью трудовой деятельности, по приглашению работодателя, либо при сопровождении супруга/супруги;
- миграционные потоки молодёжи и в целом населения в трудоспособном возрасте в АЗ РФ циркулируют: работники уезжают после выработки стажа, получения опыта, решения личных финансовых вопросов и им на смену приезжают другие;
- отмечается нарастание вахтовой занятости и её высокие показатели в Ненецком и Ямало-Ненецком АО;
- существенное негативное влияние на депопуляцию арктических территорий оказала пандемия COVID-19.

В связи с вышеизложенными особенностями пространственной динамики и специфики миграции в АЗ РФ актуализируется вопрос углубления знаний об особенностях миграционной мотивации в АЗ РФ на современной этапе и её трансформации. Необходимо ёмко отразить мотивы миграции с реализацией карьерных и трудовых планов относительно специфики АЗ РФ как места постоянного проживания. Уточнение и контекст мотивов миграции будут представлены в следующем параграфе диссертации.

2.3 Трансформация системы мотивации трудовой миграции населения на современном этапе

Изучение и анализ трудовой миграции базируется на выявлении причин, факторов, а также мотивов миграции. Если факторы представляют собой внешние от индивида движущие силы, существующие объективно относительно личности

во внешней среде, то мотивы дают объяснение миграции на уровне индивида – то, как работник интерпретирует свою трудовую биографию, неразрывно связанную с фактом миграции.

Понятие «мотив» происходит от лат. «moveo» — «двигаю». Мотив, как основа мотивации, по убеждению профессора О. С. Виханского, находится внутри человека¹⁸⁰. Также понятие «мотивация» трактуется как «внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и методы его инициирования, побуждения»¹⁸¹. На уровне перевода можно отметить, что взаимосвязь понятий «миграция» и «мотивация» существует в их семантической и логической сущности:

- «миграция» от лат. migratio — «переселение»
- «мотив» от лат. moveo — «двигаю».

В совокупности этих дефиниций стоит выделить и конкретизировать миграционную мотивацию. Под миграционным мотивом следует понимать сочетание потребности и ценностной ориентации работника, недостаточная степень реализации которых в месте проживания побуждает индивида сменить место жительства, и связана с ожиданиями трудоустройства в месте вселения¹⁸².

Особенности мотивов миграции представляют собой аспекты мотивов миграции, которые показывают взаимосвязь жизненных планов индивида с объективными социально-экономическими территориальными факторами места прибытия (как территории реализации жизненных планов) в контексте взаимосвязи значения миграции для человека и экономической специфики территории. Следовательно, мотивы трудовой миграции являются также сочетанием потребности в трудовой деятельности и ценностной ориентации индивида, которые недостаточно удовлетворены в месте проживания и связаны с ожиданиями трудоустройства на рынке труда другого региона.

¹⁸⁰ Виханский О. С. Менеджмент : учеб. 7-е изд. М.: Проспект, 2014. С. 180.

¹⁸¹ Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 1999. С. 479.

¹⁸² Хотеева Е.А. Мотивы миграции молодежи в Арктическую зону РФ на современном этапе // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Т. 16. № 5. С. 176.

Внутренние предпочтения и мотивация влияют на развитие карьеры по экстенсивному или интенсивному типу. В конечном счете, анализ мотивации и типа карьеры позволяют прогнозировать трудности и возможности в развитии карьеры. Социально-экономический подход ориентирован на поиск драйверов развития рыночной экономики и повышения конкурентоспособности кадрового ресурса.

Анализировать мотивацию миграции в АЗ РФ необходимо для разнонаправленных потоков. Учитывая, что исходящая миграция не компенсируется входящим потоком, то кратко обозначим установки и причины исходящей миграции. Миграционные намерения молодёжи всех регионов АЗ РФ достаточно активны: большая часть молодёжи выражает желание уехать из арктического населённого пункта, в котором в данный момент проживает. В среднем 52% молодежи Российской Арктики хотели бы уехать в другой регион или мегаполис (Москву или Санкт-Петербург). Выше среднего данный показатель для Чукотского АО, Ненецкого АО, Красноярского края и Мурманской области¹⁸³.

Молодежь – наиболее активная миграционная группа. Для подвыборки жителей АЗ РФ, выразивших твёрдое решение уехать, первостепенное значение имеют экономические причины миграции, связанные с работой и заработной платой, образующие единый фактор исходящей миграции (компонент 1)¹⁸⁴, второй компонент образуют причины образовательной миграции, обусловленные намерением молодежи отделиться от семьи и получить профессиональное

¹⁸³ Репрезентативный опрос молодёжи в возрасте от 16 до 35 лет включительно проведён в 2022 году методом онлайн-анкетирования во всех муниципальных районах, отнесенных к АЗ РФ, в рамках проекта по гранту РНФ (проект № 22-78-10148) «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы». Выборочная совокупность репрезентирует молодёжь по муниципальным образованиям и половозрастному признаку и составила 8583 респондента. Социальный портрет составлен на подвыборке респондентов, которые приехали в арктический регион на постоянное место жительства из неарктических субъектов РФ. Подвыборка переехавших составила 2 196 респондентов.

¹⁸⁴ С целью выявления причин выбытия был применён факторный анализ для выявления переменных, наиболее сильно коррелирующих между собой с использованием SPSS Statistics 23.0. Исходная модель содержала массив данных из 17 переменных, фиксируемых на основании ответов респондентов на вопрос «По каким причинам Вы хотите переехать?».

Предварительная проверка на возможность применения этого анализа показала следующие значения его адекватности: критерий сферичности Бартлетта <0.00, статистика меры адекватности выборки Кайзера-Мейера-Олкина – 0.710. Методом главных компонент с использованием вращения «varimax» определено минимальное число факторов - главных компонент, вносящих наибольший вклад в дисперсию данных. Выявлено пять факторов, объясняющих 57,3% полной дисперсии переменных.

образование (таблица 9).

Трудовая и образовательная миграция молодежи АЗ РФ имеет «выраженный центростремительный характер, потери молодежи периферией нарастают по мере удаления от региональных центров: Н. В. Мкртчян приводит оценку, что «порядка 19,5 тыс. человек в возрасте 20-29 лет уезжают из арктических регионов по обозначенным в опросе экономическим причинам (ориентируясь на уровень заработной платы, условия профессиональной реализации и достойную работу). Также по АЗ РФ порядка 20 чел. на 1000 человек возрастной группы 15-19 лет, покидает арктические регионы в рамках учебной миграции, что составляет около 11 тыс. человек соответствующей возрастной группы»¹⁸⁵. Молодежь арктических городов имеет возможности, чтобы поступить в лучшие вузы страны, а их родительские семьи, проживая в АЗ РФ, располагают финансовым ресурсом, чтобы поддержать их жизнь в мегаполисах»¹⁸⁶.

Таблица 9 – Корреляционная матрица главных компонент

По каким причинам Вы хотите переехать?	Компоненты				
	1	2	3	4	5
там больше выбор развлечений и вариантов времяпрепровождения	-0,047	0,181	0,269	0,378	-0,361
там выше заработная плата	0,465	-0,215	-0,153	0,257	0,025
там есть родственники, друзья	-0,239	0,095	0,117	0,405	0,191
там лучше климатические условия	-0,074	-0,028	0,612	-0,079	-0,102
там лучше экологическая обстановка	0,111	-0,136	0,475	-0,031	0,203
устрою там личную жизнь (переезжаю ко второй половинке)	-0,007	-0,01	-0,005	-0,037	0,813
хочу жить отдельно от родителей и быть самостоятельным	-0,067	0,397	-0,091	0,14	0,178
хочу получить там качественное образование	0,162	0,344	-0,039	-0,17	0,027
хочу там продолжить учёбу	-0,096	0,555	-0,023	-0,016	-0,155
есть пример(ы) успешного переезда моих знакомых	0,097	-0,093	-0,154	0,603	-0,03
там лучше условия для профессиональной реализации	0,366	0,071	0,087	-0,182	-0,076
там можно найти достойную работу	0,411	0,017	0,024	-0,009	0,017

Источник: составлено автором по данным опроса молодежи в АЗРФ

Тем не менее, ранее в исследовании обозначалось, что второй «пик»

¹⁸⁵ Мкртчян Н. В. Баланс миграции населения... С. 318.

¹⁸⁶ Карачурина Л. Б., Мкртчян Н. В., Савоскул М. С. Новые данные и традиционные подходы: как российские географы изучают миграцию населения (2010-2021 гг.) // Известия РАН. Серия : Географическая. 2022. Т. 86, № 3, С. 353-373.

миграционного движения наблюдается в возрастной группе 20-29 лет и в АЗ РФ характеризуется положительным миграционным приростом, то есть превышением численности прибывших над численностью выбывших. В 2022 году порядка 21,3 тыс. чел. указанной возрастной группы прибыло из неарктических субъектов на арктические территории субъектов АЗ РФ.

Далее более детально остановимся на количественных и качественных аспектах причин миграции в направлении АЗ РФ. Для этого также будем использовать результаты опроса молодежи АЗ РФ, и анализировать причины миграции на подвыборке тех, кто приехал в АЗ РФ из неарктических субъектов РФ и прожил более 1 года на арктических территориях. Переезд в АЗ РФ для подавляющего большинства молодежи обоснован преимущественно экономическими причинами и трудовой миграцией – порядка 57,7% приехали на работу, ещё 18,4% по приглашению работодателя, и 3,6% приехали по программам господдержки (3,6%) (рисунок 14).

Основные причины переезда с последующим трудоустройством в АЗ РФ связаны, прежде всего, с уровнем заработной платы и северными льготами: «северные надбавки, длинный северный отпуск, ранний выход на пенсию» (65,9%); «высокий уровень заработной платы и возможность улучшить финансовое положение» (59,9%); «здесь смогу реализовать себя в профессии и получить ценный опыт» (44,1%). Несмотря на снижение дифференциации по уровню заработной платы между северными и несевверными регионами, финансовый стимул и мотив сохраняют своё главенство, в связи с чем остается основой управления миграционными потоками.

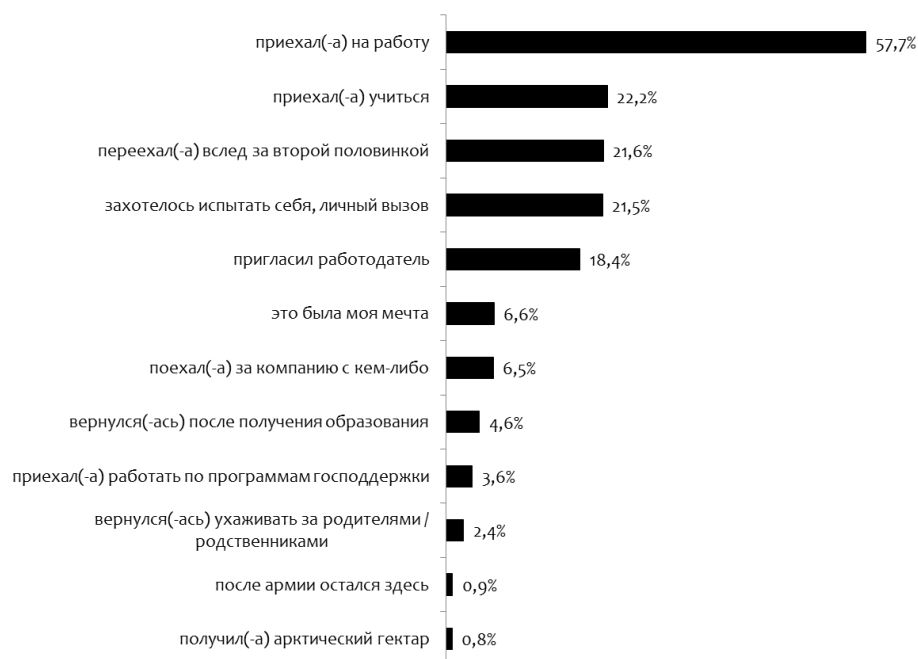


Рисунок 14 – Причины переезда в АЗ РФ на постоянное место жительства, в % (численность выборки=2156 человек)

Источник: составлено автором по данным опроса молодежи в АЗРФ

Причины миграции молодежи в АЗ РФ регионально дифференцированы (рисунок 15). Архангельская область – единственный регион АЗ РФ, где есть федеральный университет. Среди опрошенных большинство приехало сюда именно на учёбу (61,3%), а также каждый четвёртый приехал с целью работы. Миграционные потоки, направленные в область, обеспечивают приток молодёжи только в крупные города – столицу-Архангельск, Северодвинск и Новодвинск, как промышленные города, предлагающие рабочие места на производствах.

Поток молодежи на арктические территории Красноярского края и в Ямало-Ненецкий АО обусловлен преимущественно целью трудоустройства, в том числе - по приглашению работодателя. В более периферийных арктических субъектах РФ, на территории которых функционируют крупнейшие предприятия, специализирующиеся на минерально-сырьевом комплексе, активнее и шире развит институт рекрутинга кадров. Крупные известные предприятия предлагают цельную мотивирующую систему для потенциальных работников помимо стандартной системы привлечения и закрепления за счёт районных

коэффициентов (комплексная программа личного страхования, санаторно-курортное лечение, наградная и поощрительная политика, релокационный пакет, жилищные и пенсионные программы и др.) [на примере: буклет АО Норникель «Корпоративная политика социальная политика»¹⁸⁷].

Миграция молодёжи в Мурманскую область обусловлена трудоустройством (31,9%) и получением образования (22,9%), но явно выделяется другая причина – «вслед за второй половинкой» (42,2%). Эту причину переезда чаще называют женщины, переехавшие вслед за мужем, проходящим военную службу или работающим на предприятии. Регион является базой Северного флота, пять муниципальных образований – закрытые военные территории (ЗАТО). «Окончание срока контракта военной службы мужа» – то, что служит причиной отъезда в дальнейшем.

Если первопричиной переезда мужчин в АЗ РФ является работа (в возрасте от 24 лет), то у женщин она двойка: переезд с целью трудоустройства и построения карьеры или вслед за партнёром с последующим поиском работы и возможностей самореализации ситуационно в зависимости от имеющихся условий и предложений принимающей территории.

Помимо трудовой миграции в формате переезда в АЗ РФ на постоянное место жительства, второй важной формой трудоустройства в АЗ РФ является вахтовая занятость, осуществляемая методом временной трудовой миграции. Вахтовая занятость получает всё большее распространение в АЗ РФ: с 2017 по 2022 г. изменение численности работников, привлекавшихся к работе вахтовым методом (по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства) за 5 лет (2022 г. к 2017 г.) составил 49,9%¹⁸⁸.

¹⁸⁷ Корпоративная социальная политика. – ПАО «ГМК «Норильский никель», 2024. URL: https://nornickel.ru/files/ru/others/SocialProgrammsNN_light.pdf (дата обращения: 12.06.2024).

¹⁸⁸ Степуть И., Гуртов В. Вахтовая занятость в экономике Арктической зоны России: динамика, масштабы, профессионально-квалификационные характеристики // Общество и экономика. 2023. № 6. С. 97.

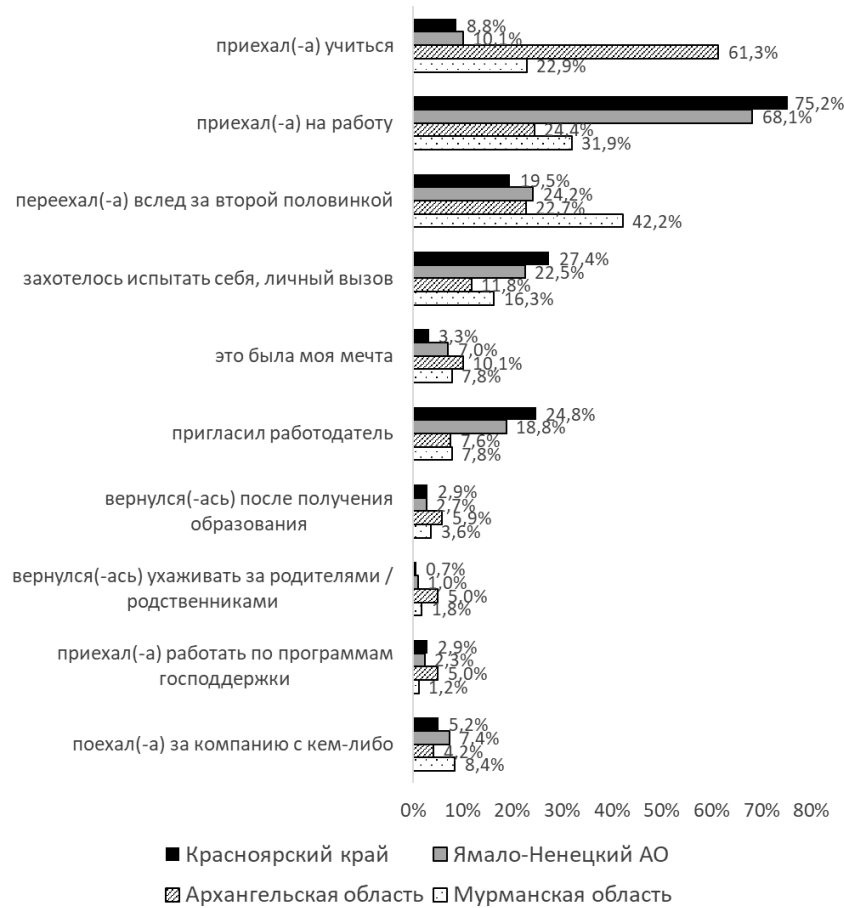


Рисунок 15 – Причины переезда молодёжи в регионы АЗ РФ, в % от ответивших по региону

Источник: составлено автором по данным опроса молодежи в АЗРФ

Согласно результатам опроса трудовых мигрантов АЗ РФ¹⁸⁹, работники прибегают к трудовой миграции вследствие низкой удовлетворенности некоторыми характеристиками рынка труда в регионах своего постоянного проживания, и прежде всего, уровнем заработной платы в соотношении со стоимостью жизни в регионе (рисунок 16). Инструментарий опроса трудовых мигрантов представлен в Приложении Г.

По 7-балльной шкале характеристики рынка труда получили около 3 баллов, среди которых уровень оплаты труда оценен ниже всего – в среднем на 3,09 балла при стандартном отклонении 1,72, что оценивается как достаточно

¹⁸⁹ Репрезентативный опрос работников в возрасте от 25 до 45 лет, приезжающих на работу в АЗ РФ вахтовым методом, проведён в 2023 году методом онлайн-анкетирования в рамках проекта по гранту РНФ (проект № 22-78-10148) «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы». Методом многоступенчатой квотной и на последнем этапе доступной выборки было опрошено 850 вахтовых работников, пропорционально представленных по арктическим субъектам РФ (49,5% в Ямало-Ненецком АО; 13,0% в Красноярском крае и 37,5% - в остальных арктических субъектах РФ).

высокий уровень единства мнений вахтовых работников. Согласно географии опрошенных информантов по субъекту постоянного проживания, чаще всего на вахту в арктические регионы приезжают из Республики Башкортостан, Тюменской области, Краснодарского края, Свердловской области, Оренбургской области, Волгоградской области, Кемеровской области, Омской области, Пермского края, Воронежской области.

Безусловным стимулом вахтовой занятости, перевешивающим его недостатки (оторванность от дома и семьи, отсутствие выходных, социальная изоляция и т.д), является заработная плата и финансовые возможности обеспечения своей жизни (отметили 85,5% вахтовиков); вторым по значимости преимуществом отмечен продолжительный отдых в «межвахту» (58,7%); третьим – северный стаж и льготы (51%). Изначально вахтовая занятость выступает чуть ли не единственным способом заработать финансовые средства. В связи с этим, на вахту рекрутируются работники из городов и населенных пунктов сельской местности, экономика которых характеризуется дефицитом или недостаточным выбором рабочих мест и более низкими уровнями оплаты труда, что корреспондируется с данными исследования А.В. Короленко и О.Н. Калачиковой¹⁹⁰.

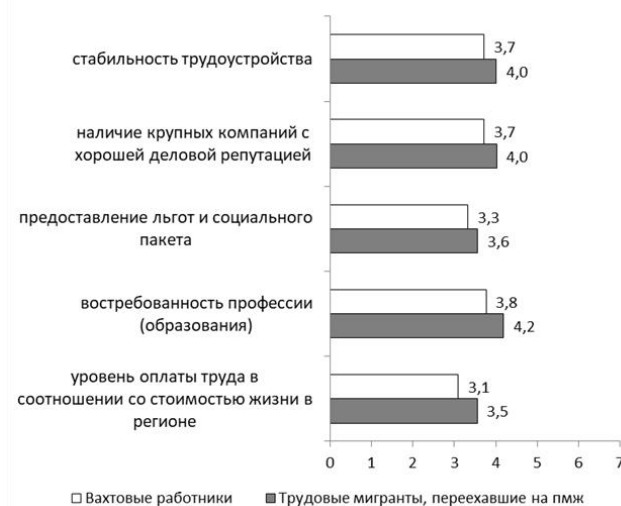


Рисунок 16 – Уровень удовлетворенности характеристиками рынка труда в субъекте постоянного проживания по 7-балльной шкале (где, 1 – низкая

¹⁹⁰ Короленко А.В., Калачикова О.Н. Современная территориальная и социально-демографическая специфика вахтовой трудовой миграции в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17. № 3. С. 211.

удовлетворенность, 7 – максимальная удовлетворенность; среднее арифметическое по выборке; самооценка вахтовых работников)

Источник: составлено автором по данным опроса трудовых мигрантов в АЗРФ

При этом установка на неготовность перейти в вахты на постоянное проживание, встречающаяся среди 60,2% межрегиональных вахтовиков, имеет большую распространенность среди вахтовиков с наибольшим опытом вахтования (рисунок 17)¹⁹¹.

Многолетняя регулярная вахтовая занятость говорит о приверженности работников данной форме занятости как безальтернативной, и чем дольше работник ездит на вахты, тем больше распространение получает неготовность менять свое постоянное место жительства¹⁹².

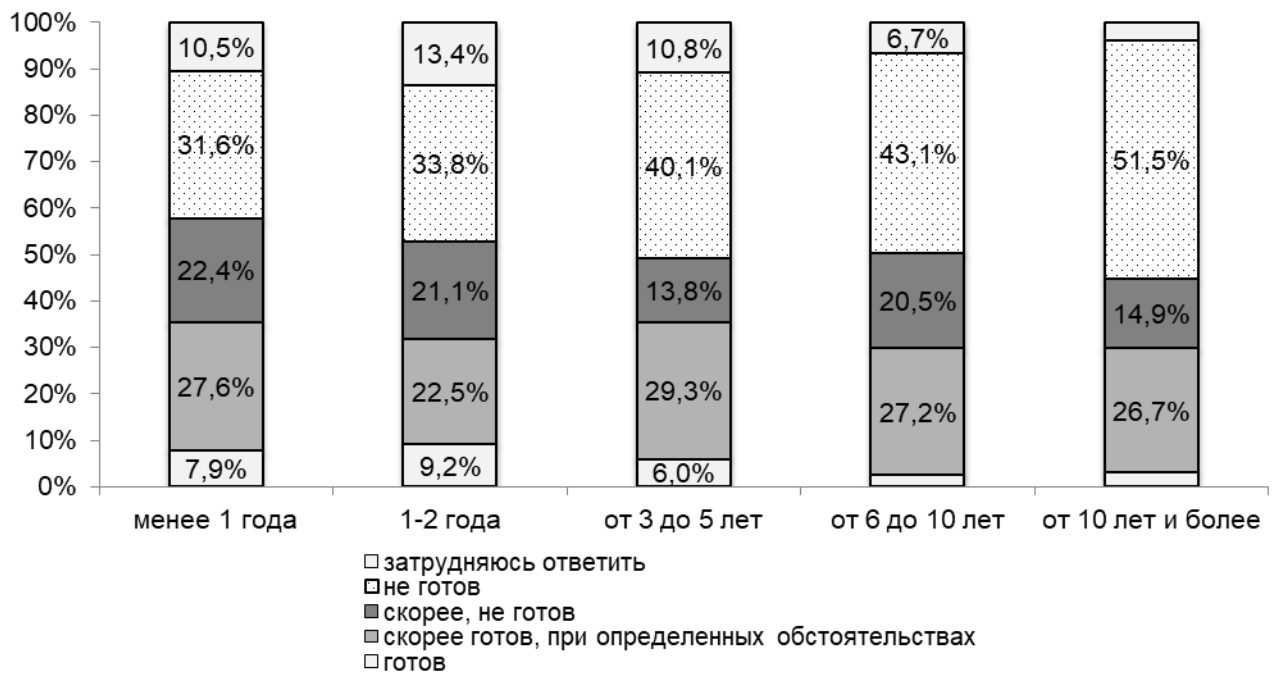


Рисунок 17 – Готовность перейти с работы вахтовым методом на постоянное трудоустройство в связи с переездом на Север по критерию продолжительности работы вахтовым методом, в % (численность выборки=842 человека)

Источник: составлено автором по данным опроса трудовых мигрантов в АЗРФ

¹⁹¹ Значение критерия хи-квадрат для анализируемых переменных равно 40,9 при 16 степенях свободы, что позволяет сделать вывод о наличии связи между переменными. Величина асимптотической значимости равна 0,001 (при критерии значимости $p < 0,05$) и свидетельствует о статистической значимости и необходимости содержательно интерпретировать связь переменных.

¹⁹² Бажутова Е. А., Скуфьина Т. П. Региональные, муниципальные и корпоративные аспекты управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Уголь. 2023. № 7. С. 42.

Переезд в АЗ РФ на постоянное место жительства помимо работы, связан также с не менее значимым фактором – предоставлением жилья при переезде. Широкое понимание развития рынка труда неотделимо от состояния рынка жилья. Порядка трети приехавшей молодежи проживает в съемной квартире/комнате, ещё 15% – в ведомственном / служебном жилье. Работодатели, функционирующие на территориях АЗ РФ, в качестве привлечения кадров предоставляют жилье для проживания. Незначительная доля молодежи, а именно 8,2%, проживают в жилье, приобретенном в ипотеку (рисунок 18).

Можно отметить, что существенные показатели необеспеченности «собственным жильем» являются наиболее серьезным риском «закрепляемости» молодежи на долгосрочное пребывание. Работодатели предоставляют служебное жилье на период действия программы «Молодой специалист» на три года; а рынок арендного жилья на северных территориях имеет существенные ограничения (удорожание, повышенный спрос и др.). В то же время для «арктической ипотеки» установлены требования относительно возраста и семейного положения – данная программа рассчитана на «молодые семьи, в которых оба супруга не старше 35 лет»¹⁹³.

¹⁹³ Об утверждении условий программы «Дальневосточная и Арктическая ипотека», правил предоставления субсидий из федерального бюджета акционерному обществу «ДОМ.РФ» в виде вкладов в имущество акционерного общества «ДОМ.РФ», не увеличивающих его уставной капитал, для возмещения российским кредитным организациям недополученных доходов по жилищным (ипотечным) кредитам ...»: Постановление Правительства РФ № 1609 от 7 декабря 2019 г., ред. от 29.11.2023 г. № 2023. // Гарант.ру : [сайт]. – URL:<https://base.garant.ru/73186814/> (дата обращения : 05.06.2024).

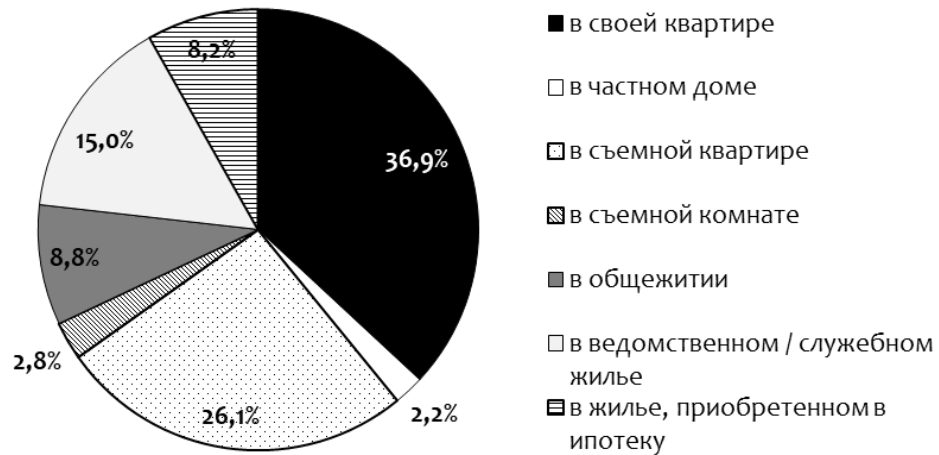


Рисунок 18 – Оценка жилищных условий переехавших на арктический территории субъектов АЗ РФ, в %, численность выборки=2156 человек

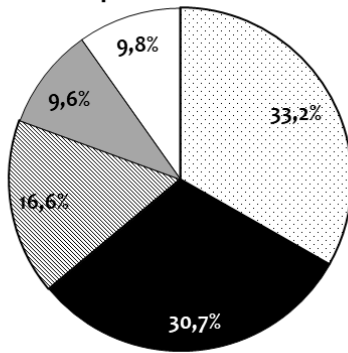
Источник: составлено автором по данным опроса молодежи в АЗРФ

Доминирующая часть переехавших в АЗ РФ отметили, что их ожидания после переезда полностью, либо частично оправдались. Порядка 60% выразили своё намерение закрепиться в АЗ РФ на 5 и более лет (рисунок 19). Основными причинами, по которым хотели бы покинуть свое место проживания в арктическом регионе респонденты называют климатические условия (каждый второй мигрант в АЗ РФ), быть ближе/вернуться к родственникам/знакомым (каждый третий мигрант в АЗ РФ), из-за более качественного здравоохранения и социального обслуживания (каждый пятый мигрант в АЗ РФ).

Миграция с точки зрения личности носит мотивированный характер, обусловленный потребностями и ценностями индивида, и по смыслу соотносится с социальной и экономической спецификой социума места вселения и выбытия. Особенности мотивов трудовой миграции представляют собой аспекты, показывающие взаимосвязь планов индивида с объективными социально-экономическими факторами привлекательности территории в контексте значения миграции для человека и специфики территории¹⁹⁴.

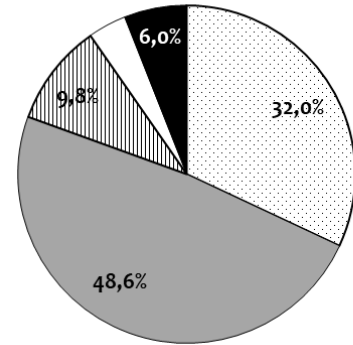
¹⁹⁴ Эмпирической основой для выявления новизны и трансформации мотивов трудовой миграции молодежи в субъекты АЗ РФ стал массив качественной информации (транскриптов) по результатам 16 глубинных интервью с межрегиональными мигрантами, которые переехали на постоянное место жительства в Арктическую зону РФ с целью трудоустройства.

Намерение закрепиться в АЗРФ на 5 и более лет



- да
- скорее да
- ▨ скорее нет
- ▤ нет
- затрудняюсь ответить

Оправданность ожиданий после переезда



- да, полностью оправдались
- ▨ да, частично оправдались
- ▤ нет, скорее не оправдались
- совсем не оправдались
- затрудняюсь ответить

Рисунок 19 – Оценка личных намерений мигрантов закрепиться в АЗ РФ на пять и более лет и оправданности их ожиданий после переезда в АЗ РФ, в % от общего числа опрошенных, (численность выборки=2156 человек)

Источник: составлено автором по данным опроса молодежи в АЗРФ

В регулировании воспроизводства трудовых ресурсов и миграции базовую роль играет заработная плата. Рассмотрим заработную плату как социально-экономический институт со своими специфическими функциями. Согласно теории экономики труда заработная плата выполняет следующие функции: воспроизводственную; стимулирующую (мотивационную); социальную; учетно-производственную¹⁹⁵. *Воспроизводственная* функция представляет собой свойство компенсировать различного свойства затраты работника; *стимулирующая (мотивационная)* функция является свойством зарплаты формировать и повышать заинтересованность в продуктивности и результатах труда; социальная функция обеспечивает определенный статус работника в зависимости от эффективности и значимости труда. Это классические функции заработной платы, часто воспроизводственная и стимулирующая позиционируются как ключевые функции.

Для «постоянных» мигрантов в условиях холода, недостатка солнца и труднодоступности, свойственным АЗ РФ как части Севера России, выделим закрепляющую (продолжительную) функцию зарплаты, как часть

¹⁹⁵ Экономика труда : (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 336.

воспроизводственной функции, то есть свойства заработной платы компенсировать затраты работника в процессе труда в изменяющихся экономических условиях. Формула северной закрепляемости – «держит зарплата» – стала обыденной и расхожей при объяснении «приживаемости» населения в Арктике¹⁹⁶. Как было отмечено выше, компенсационные возможности зарплаты в Арктике снижаются, ослабление дифференциации по критерию заработной платы между северными и несевверными регионами становится все меньше (тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы), а трудовая миграция стимулируется некоторыми другими незарплатными (нематериальными) факторами, которые будут обозначены ниже.

В целях выравнивания условий воспроизводства рабочей силы, к заработной плате устанавливается *районный коэффициент*. *Коэффициент районный к заработной плате* – показатель увеличения ставок оплаты труда в районах со сложными природно-климатическими условиями¹⁹⁷. Базовым критерием районирования выступает климатический фактор.

Согласно методическому подходу временной рабочей группы (Н.А. Волгин, В.Н. Пивненко, Г. В. Жукевич, Л. Н. Широкова и др.), «районный коэффициент – это мера (степень) повышения заработной платы, призванная компенсировать различия в стоимости жизни, обусловленные неодинаковыми потребностями (набором потребительских корзин) и разным уровнем цен»¹⁹⁸. Представленный подход показывает, что районный коэффициент играет компенсирующую функцию, и помимо природно-климатического фактора важен учет и других факторов. В связи с чем, был предложен интегральный подход, учитывающий также социально-экономический и медико-биологический факторы с присвоением при расчетах весовых коэффициентов (природно-климатическому фактору – 0,4; социально-экономическому фактору – 0,45 и медико-

¹⁹⁶ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Российская Арктика: социально-трудовые и демографические особенности развития... Указ. соч. С. 127.

¹⁹⁷ Современный экономический словарь / под ред. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. М.:Инфра-М, 2006. С. 332.

¹⁹⁸ Районирование Севера России : новые подходы : колл. монография. М. : Изд-во РАГС, 2010. - 105 с.

биологическому фактор – 0,15; в сумме –1)¹⁹⁹.

Согласимся с В. Н. Пивненко и Г.В. Жукевич²⁰⁰, что за последние десятилетия с ростом научно-технологического прогресса сильно изменились и рыночные условия, и также сильно изменились потребительские практики населения. В связи с чем, понятие дискомфорта более многогранно и определяется не только климатическими неудобствами²⁰¹. Во-первых, районный коэффициент должен компенсировать различия в стоимости жизни и уровне цен. Рыночная ситуация сегодня под влиянием внешних макрофакторов быстро меняется, стратегическая задача по сдерживанию роста цен государством сегодня в центре внимания (дискурс средств массовой коммуникации регулярно освещает проблему рекордного роста цен на жизненно важные продукты, также растут процентные ставки по потребительским и ипотечным кредитам). В таких обстоятельствах отдаленные регионы по критерию транспортной доступности всегда в ещё более уязвимом положении. Это первое из оснований для развития интегрального подхода формирования методики районирования с учетом меняющихся условий.

Во-вторых, необходимо, чтобы зарплата соответствовала принципу максимальной компенсации потерь здоровья. Известно, что процессы адаптации к северным климатическим условиям, а также осуществление трудовой деятельности в течение более 15 лет ведут к истощению ресурсов организма и ухудшению показателей здоровья²⁰². А.Л. Максимовым на основе исследований различных популяций жителей Крайнего Севера выведен ряд показателей здоровья человека, которые выступают интегральными маркерами уровня дискомфорта среды обитания, что нашло отражение в основе проекта Федерального закона «О районировании Севера РФ», который в настоящее время не утвержден. Развитие районирования с учетом медико-биологических факторов

¹⁹⁹ Там же. – 98 с.

²⁰⁰ Пивненко В.Н., Жукевич Г.В. К вопросу о районировании территории Севера России на современном этапе развития России. Социальная политика и социальное партнерство. №8. 2013. 6 с.

²⁰¹ Золотокрылин А. Н., Мосина Л. Л., Широкова Л. Н. «Ещё раз о "тупике балльной дискомфорта"» // ЭКО: Экономика и организация промышленного производства: Всероссийский экономический журнал. 2007. №9. 58 с.

²⁰² Максимов А. Л. Роль медико-биологических и экологических факторов при формировании концепции районирования территории Российской Федерации. Экология человека. 2004. №6. С. 39

– это безусловный шаг вперед в части реальной заботы о работнике в АЗ РФ как части Севера России, и решении накопившихся проблем народонаселения. Это соответствует и стратегической задаче «освоения» и «обживания» за счет увеличения постоянной численности населения, закрепления на территориях адаптированных к климату жителей²⁰³. Комплексная оценка дискомфорта жизнедеятельности с учетом трех факторов является важным развитием интегрального подхода к районированию и представляет собой вариант учета социально-экономического и медико-биологического факторов. Наше исследование подтверждает, что миграционный отток и его некомпенсированность требуют совершенствования подхода к организации заработной платы на северных территориях, включающих арктическую составляющую. А для этого, как показывают опросы трудовых мигрантов, нужна такая система оплаты труда, которая бы компенсировала дискомфортность проживания, накопление проблем со здоровьем, высокую инфляцию и рост цен в актуальных рыночных условиях.

Вопрос северных гарантий (льгот) в определенной степени удовлетворяет учет влияния на здоровье суровых природно-климатических условий севере, к которым в соответствии с законодательством относятся:

- дополнительный отпуск;
- оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи;
- снижение возраста трудового стажа для назначения пенсии.

О значении здоровья достаточно наглядно говорят проведенные интервью с жителями АЗ РФ: на Севере «оставлено» здоровье, и существенная часть заработанных денег «уходит» на решение проблем со здоровьем, причем медицинские услуги получены часто не на Севере (стоматология, например). Крайне актуальные исследования медико-биологических и медицинских вопросов ведут Международный научно-исследовательский центр «Арктика» ДВО РАН

²⁰³ Максимов А. Л. Современные проблемы адаптационных процессов и экологии человека в приполярных и арктических регионах России: концептуальные подходы к решению. Ульяновский медико-биологический журнал. № 1. 2015. С. 140.

(г. Магадан), Научно-исследовательский центр медико-биологических проблем адаптации человека в Арктике (г. Апатиты), Научно-исследовательский институт медицинских проблем Севера (г. Красноярск) и другие подразделения научных организаций и организаций высшей школы.

Помимо разработки новых подходов к районированию, необходимо совершенствование механизмов определения прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. Минимальный потребительский бюджет более адекватный инструмент регулирования доходов населения²⁰⁴. Особенно эта работа важна в отношении сильно дифференцированной АЗ РФ, так минимальный потребительский бюджет учитывает восстановление работника занятых трудом средней тяжести и тяжелым физическим трудом в сложных условиях. Согласно исследованиям В.Н. Бобкова (Всероссийский центр уровня жизни), стоимость потребительской корзины минимального восстановительного бюджета в 3,24 раза выше стоимости потребительской корзины прожиточного минимума²⁰⁵. Аналогичная разница получена на примере минимального (восстановительного) потребительского бюджета на примере рабочих Ханты-Мансийского автономного округа²⁰⁶.

В 2024 году были предложены определенные изменения к действующему пакету северных льгот и гарантий. В частности, было предложено «законопроектом предлагается расширить объем компенсаций пенсионерам на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно, увеличив ее с одного раза в два года до ежегодной. Аналогичную компенсацию предлагается установить в отношении семей с двумя и более несовершеннолетними детьми»²⁰⁷, однако данная инициатива была отклонена.

²⁰⁴ Профсоюзы предложили рассчитывать МРОТ на основе минимального потребительского бюджета / Москва24 : [сайт]. 2024. URL: <https://www.m24.ru/news/obshchestvo/04042024/681000> (дата обращения: 24.10.24).

²⁰⁵ Цит. по: Зленко Е. Г. Социально приемлемый потребительский бюджет в арктических регионах России. Народонаселение. 2020. Т. 23. № 1. С. 32.

²⁰⁶ Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре [Электронный ресурс] // НГСП ROGWU [сайт]. URL: https://www.rogwu.ru/content/bl_files_docs/стоимости%20минимального%20потребительского%20бюджета.PDF (дата обращения: 20.06.2024).

²⁰⁷ Законопроект № 660946-8 // Система обеспечения законодательной деятельности : [сайт]. 2024. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/660946-8> (Дата обращения: 27.10.2024).

Также Президентом РФ поручено «принять решения, обеспечивающие установление и выплату в полном размере надбавок к заработной плате с первого дня работы лицам, работающим и постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»²⁰⁸. Северная надбавка, играя стимулирующую функцию, по своему объему зависит от района, возраста и стажа работника. Для усиления роли стимулирования заработной платы и привлечения новых работников рассматривается вопрос о выплате северной надбавки с первого дня стажа. В данном вопросе, учитывая и социальную функцию заработной платы, важна аккуратность и точность, чтобы не спровоцировать напряженности между различными поколениями мигрантов на севере, которым приходилось зарабатывать стаж, соразмерно которому с течением времени увеличивалась северная надбавка и удерживала от переезда в регионы с лучшим климатом. Более гибкий подход к северной надбавке демонстрируют, например, в Ханты-Мансийском автономном округе, где определили перечень из 162 наиболее востребованных профессий, для работников которых принято решение о выплате северной надбавки с первого дня работы²⁰⁹. Также, выплата стимулирующей дополнительной надбавки со дня заключения трудового договора осуществляется работникам федеральных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при заключении договора на срок не менее 3 лет, в течение не более 6 лет)²¹⁰ – указанное введение является частью выполнения соответствующих Поручений Президента РФ, отмеченных выше. Отдельно отметим, что с 2025 года северные надбавки не будут учитываться в прогрессивной шкале НДФЛ²¹¹. Таким образом, выплата северной надбавки с

²⁰⁸ Перечень поручений по итогам пресс-конференции президента 14 декабря 2023 года, утв. Президентом РФ 12.02.2024 N Пр-250. Консультант-Плюс : [сайт]. 2024. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_469563/ (дата обращения: 27.10.2024).

²⁰⁹ Решение о выплате «северной надбавки» для наиболее востребованных специалистов позволит привлечь квалифицированных работников в регион [Электронный ресурс]// Единый официальный сайт государственных органов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [сайт]. 2023. URL: <https://admhmao.ru/press-center/vse-novosti/reshenie-o-vyplate-severnoy-nadbavki-dlya-naibolee-vostrebov/> (дата обращения: 27.12.2024).

²¹⁰ О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2024 года №1758 // Правительство России : [сайт] : URL: <http://government.ru/docs/53726/> (дата обращения : 20.12.2024).

²¹¹ О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений

первого дня работы независимо от стажа и прочие изменения, касающиеся стимулирующих выплат, усиливает северные гарантии и является необходимостью на современном этапе. Исследование показало, что сегодня разница между зарплатой в Арктике и среднероссийской зарплатой не такая большая, а сам размер заработной платы не позволяет конкурировать Арктике за кадры с крупными городами и регионами с лучшим климатом.

Таким образом, анализ подходов к формированию заработной платы как регулятора вопросов народонаселения, и, миграции, в частности, позволил уточнить воспроизводственную функцию заработной платы как «закрепляющую» («продолжающую») в отношении стратегических задач, которые сегодня стоят в сфере народонаселения АЗ РФ.

Глубинный взгляд на монетарный мотив показал, что заработок финансов «на севере» продиктован необходимостью осуществления крупных покупок (покупка недвижимости, выполнение обязательств по кредитам, в том числе по ипотечным, выплата долгов и т. д.). При этом зарплата воспринимается как средство компенсации трудностей, с которыми человек сталкивается, проживая и работая в арктических регионах. Зарплата компенсирует не только дороговизну жизни, но и эмоциональные и стрессовые трудности, накладываемые суровостью климата на физическое и эмоциональное здоровье, в том числе тоску по родным и близким, оставшимся в другом регионе.

Отметим, что опыт трудовой деятельности в Арктику обладает новизной смысла на современном этапе развития рынка труда и экономики (рисунок 20). Во-первых, «Арктика – это старт для молодого специалиста без опыта работы и «укороченная» карьерная лестница». Компании, которые представляют крупные стратегически значимые сектора экономики, являются социальным лифтом для молодых специалистов.

Запись в трудовой книжке по наименованию предприятия часто гарантирует высокую дальнейшую конкурентоспособность специалиста на рынке труда

любого другого региона, а зачастую информанты рассматривают для дальнейшего переезда крупные мегаполисы (Москва, СПб). Глубинная мотивация заключается в стремлении молодых специалистов пройти путь своего взросления и становления как профессионала. На этапе переезда миграция воспринимается как пробный опыт переехать в арктический регион, начать трудовой путь по специальности, применить полученные знания и навыки, устроиться в стабильную компанию. Анализируя свой профессиональный путь на арктических территориях, информанты маркерами взросления отмечают «организованность», «порядок в голове», «умение распоряжаться финансами», «навыки общения», «новое окружение», «профессиональное развитие».

Во-вторых, «Уникальная работа в Арктике – это основа развития в профессии». Если рассматривать сферу промышленности, строительства и транспорта, то признание профессионального роста является следствием причастности к стратегически значимым производствам и проектам. В целом, за счет трудоустройства в Арктике человек получает социальную опору, чувствует себя частью особенного арктического профессионального сообщества, за счёт обмена опытом и профессионального развития чувствует себя частью «большого и значимого дела», получает признание своих профессиональных вложений в развитие арктических территорий.

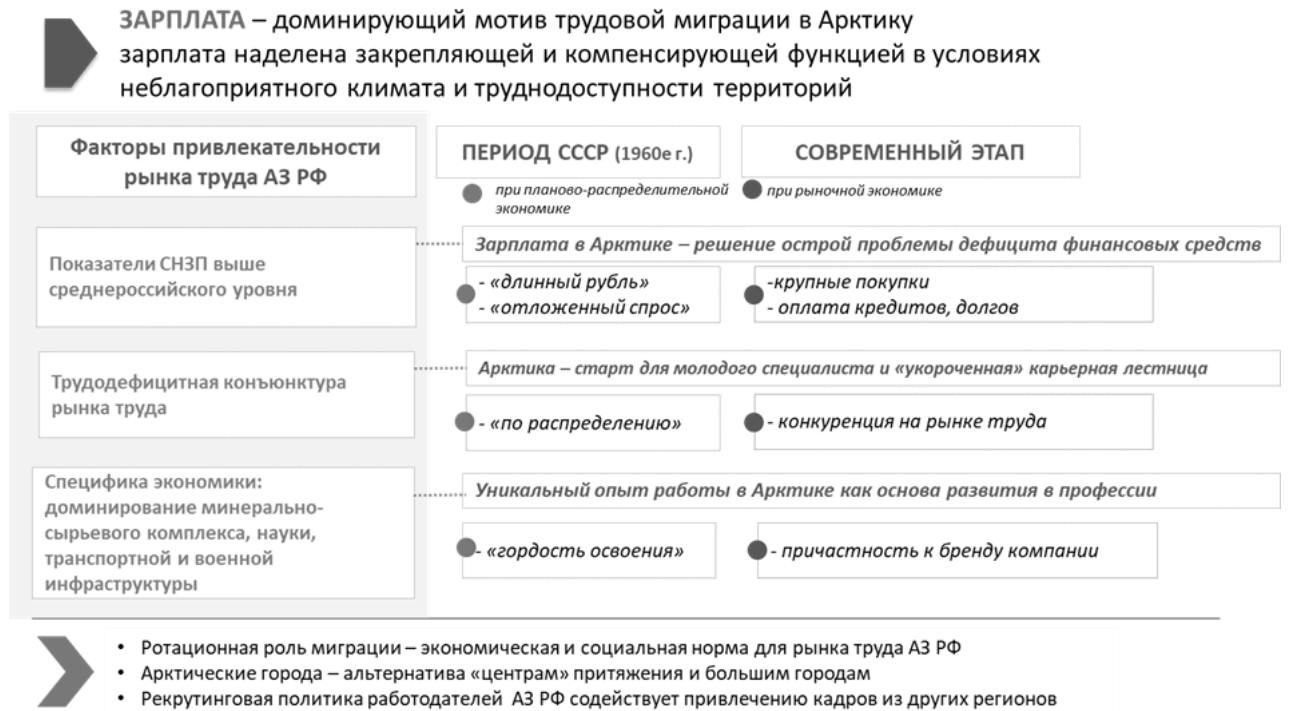


Рисунок 20 – Трансформация мотивов трудовой миграции молодежи в субъекты АЗ РФ из неарктических субъектов РФ

Источник: составлено автором

Экономическая направленность АЗ РФ и высокая наукоёмкость экономики Российской Арктики позволяют профессионально развиваться у крупных работодателей и получать уникальный и конкурентоспособный опыт^{212, 213}. Примерами отраслей, в которых отмечаются возможности получения такого опыта: сектор оборонно-промышленного комплекса, научная деятельность в области экологии, добыча полезных ископаемых.

Миграция в АЗ РФ побуждается мотивом заработка и профессионального развития среди тех, кого трудоизбыточные рынки труда отталкивают своим уровнем конкуренции. Арктика даёт возможность заработать и избежать стресса от социальной гонки, конкуренции и напряженного графика. Мигрантам из регионов с не очень высоким экономическим потенциалом сложнее «пробиться» в крупных агломерациях, а трудодефицитный рынок труда АЗ РФ предоставляет возможности для работы и развития.

²¹² Шаповалова А. А., Разумова Т. О. Материальная и нематериальная мотивация молодых специалистов на предприятии газовой отрасли // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2023. Т. 15, вып.3. С. 146.

²¹³ Rozanova-Smith M. Stay or leave? Arctic youth prospects and sustainable futures of the Russian Arctic communities. Sustainability. 2021. 13(21). С.3

Наблюдается «обратный эффект» обогащения человеческого капитала неарктических территорий. Север выступает не только как место притяжения молодёжи, но и своего рода точкой роста — «социальной системой страны», которая снабжает российские регионы «качественным человеческим капиталом: в них возвращаются люди с опытом, уверенные в себе; приезжает хорошо образованная, повидавшая мир молодёжь»²¹⁴.

Таким образом, определены особенности трансформации миграционной мотивации молодежи в АЗ РФ на современном этапе развития экономики, продиктованные неравенством экономического развития регионов, конкуренцией на рынках труда, институциональными условиями рекрутинговой деятельности.

Особенности миграционной мотивации на рынках труда территорий «нового освоения» заключаются, во-первых, в доминировании финансового стимула, при котором заработная плата выполняет компенсирующую и закрепляющую функцию; во-вторых, в стремлении получить уникальный и конкурентоспособный профессиональный опыт и пройти «укороченную» карьерную лестницу в стратегически значимых и наукоёмких отраслях экономики; в-третьих, в избегании высококонкурентных и стрессовых с точки зрения рынков труда.

Уточнение и эмпирическое подтверждение мотивов миграции имеет научную значимость при разработке мотивационных инструментов привлечения квалифицированного населения рынок труда АЗ РФ и в целом при совершенствовании миграционной политики в части как улучшения потенциала перемещений населения на арктические территории, так и закрепления населения на арктических территориях.

Проработка решений в отношении многоаспектной и сложной миграции в контексте неоднородного развития рынка труда АЗ РФ невозможна без обоснованного агрегирования подходов к регулированию миграционного фактора в развитии рынка труда, которые будут представлены в следующей главе

²¹⁴ Замятина Н. Ю., Яшунский А. Д. «Севера» как зона роста для российской провинции // Отечественные записки. 2012. № 5. С. 238.

диссертации.

Выводы по Главе 2

Сухопутные арктические территории в сочетании с их особой экономической значимостью и спецификой климата, периферийностью и частичной транспортной труднодоступностью подвержены достаточно интенсивным миграционным процессам. Поток миграции является ведущим компонентом динамики численности населения АЗ РФ. В условиях снижения демографической базы формирования трудовых ресурсов трудовая миграция является важным фактором формирования численности населения в трудоспособном возрасте для трудодефицитных арктических территорий и определяет численные объемы и качество по уровню квалификации предложения рабочей силы на рынках труда арктических регионов. При этом миграционные потери АЗ РФ не компенсируются миграционным притоком, который по численным оценкам недостаточен для обеспечения дополнительной кадровой потребности АЗ РФ.

Исследование миграционного поведения в рамках трудовой миграции (причин и мотивов) показало, что трудовая долговременная миграция детерминирована, с одной стороны, средней удовлетворенностью характеристиками рынка труда мест исхода миграции, а с другой стороны, причинами переезда с последующим трудоустройством в АЗ РФ продиктованными преимуществами трудоустройства в АЗ РФ (уровнем заработной платы, северными льготами и возможностью улучшить финансовое положение; реализацией в профессии и получением опыта работы). Несмотря на снижение дифференциации по уровню заработной платы между северными и несевверными регионами, финансовый стимул и мотив сохраняет своё главенство, в связи с чем, остается основой управления миграционными потоками.

Мотивы трудовой миграции, связанной с переездом в АЗ РФ на постоянное место жительства, претерпели определенную трансформацию и обрели новизну в следующих аспектах: 1) доминировании финансового стимула как способа решения острого дефицита финансовых средств; 2) стремлении получить

уникальный и конкурентоспособный профессиональный опыт и пройти «укороченную» карьерную лестницу в стратегически значимых и наукоёмких отраслях экономики; 3) избегании высоконкурентных рынков труда.

Отдельно обозначим вывод о роли вахтовой занятости. Несмотря на неоднозначность отношения к вахте в научном дискурсе, вахтовая занятость является важным компонентом трудового потенциала и источником кадрового обеспечения Арктической зоны России. С одной стороны, вахтовая занятость, востребована в определенных секторах экономики, – это сферы с ограниченным производственным циклом (например, строительство) и ограниченным сроком отработки месторождения полезных ископаемых: в таких случаях целесообразна вахта, которая не потребует затрат на обустройство городов с постоянной инфраструктурой и затрат в долгой перспективе на расселение городов. Груздевой М. А. и О.Н. Калачиковой констатируется, что потенциал трудовой миграции при стратегическом планировании развития регионов существенно недоучтен, что ведет к отсутствию системности в регулировании данными процессами²¹⁵.

С другой стороны, что тоже очень важно – вахтовая занятость востребована и у определенных групп работников, о чем свидетельствует обоснованная мотивация работать вахтовым методом достаточно длительный срок (до 10 лет и более). Исследование специфики и особенностей вахтовой занятости, в том числе в вопросах мотивации и установок занятых, имеет большое значение в части разработки кадровых стратегий развития трудодефицитных регионов, на территории которых реализуются крупные экономические проекты: здесь важен прогноз в количественных параметрах (сколько и где), и в качественных (каких профессий) в вахтовых работниках. Несмотря на растущую распространенность временной трудовой миграции в АЗ РФ (вахтовой занятости), по мнению автора, долговременной миграции, связанной с переездом на постоянное место жительства, необходимо особое внимание при регулировании миграционных потоков, с учётом задач «переосвоения» и «обживания» АЗ РФ.

²¹⁵ Груздева М.А., Калачикова О.Н. Проблемы нормативно-правового регулирования занятости мигрантов-отходников // Журнал исследований по управлению. 2023. Т. 9. № 5. С. 70

Глава 3. Совершенствование и перспективы регулирования трудовой миграции в Арктической зоне РФ

3.1 Экономические и социальные эффекты трудовой и постобразовательной миграции в Арктическую зону РФ

Миграция как сложное структурное явление оказывает влияние на различные сферы общественной жизни. Последствия миграции рассматриваются на уровне государства, макрорегиона, региона, рынка труда (национального, регионального, территориального, отраслевого, организации), для экономики и также на уровне работника. Миграционная убыль и отток трудовых ресурсов снизили численность населения в трудоспособном возрасте в АЗ РФ. Заметный отток молодежи, осваивающей северные отдаленные территории, как проблема акцентируется в программах и стратегиях развития арктических субъектов РФ.

Отток молодежи снижает возможности естественного воспроизводства. Изменение возрастной структуры АЗ РФ увеличивает демографическую нагрузку на трудоспособное население за счёт сокращения молодежной возрастной когорты и снижения релокации пенсионеров с северных территорий в регионы с более благоприятным климатом²¹⁶.

Начавшиеся рыночные реформы в России обусловили распад производственных цепочек, убыточность предприятий и их закрытие, сокращение рабочих мест, нивелирование уровня заработной платы по сравнению с неарктическими регионами. Ставший следствием кризисных явлений миграционный отток, является одним из базовых ограничений для реализации планов по развитию экономики и рынка труда АЗ РФ. Кроме того, в настоящее время рынок труда с явной индустриальной спецификой заведомо не привлекателен для определенного сегмента молодежного рынка труда²¹⁷.

Студенческая молодежь рассматривает арктические города как промышленные территории, где доминирующее место среди предоставляемых

²¹⁶ Широкова Л. Н. Современные проблемы рынка труда в северных регионах, включая Арктику // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2017. № 1 (52). С. 63.

²¹⁷ Хотеева Е. А., Родион И. В., Симакова А. В. Студенческая молодежь арктических городов о причинах миграционного оттока // Урбанистика. 2024. № 2. С. 118.

рабочих мест занимают промышленные предприятия. Не желая, имея гуманитарное или же иное, не связанное с промышленностью, образование, работать не по специальности на «заводе», выпускники образовательных учреждений принимают решение покинуть арктические города в поисках подходящей им работы.

Вместе с тем, значение миграции для АЗ РФ является ключевым – это ведущий компонент в формировании народонаселения изучаемой территории. Межрегиональная трудовая миграция населения в трудоспособном возрасте выполняет серьёзную компенсирующую роль в восполнении трудовых ресурсов, которые необходимы для выполнения стратегических задач «переосвоения» и обживания Российской Арктики. Далее обозначим, какие основные значимые эффекты несёт трудовая миграция для экономики и рынка труда АЗ РФ, для системы образования профессионального образования и рынка труда выпускников, для некоторых арктических субъектов АЗ РФ, а также работодателей и работников.

Целесообразность инвестиций в систему подготовки квалифицированных кадров. Как было отмечено, выпуск системы профессионального образования на арктических территориях в силу неравномерной сети образовательных организаций как источник кадровой потребности лишь частично устраняет дефицит в кадрах.

Однако наблюдается такое явление, как трудовая миграция выпускников вузов и колледжей по завершении обучения. По оценкам, порядка четверти выпускников совершают миграцию в первый год после завершения обучения, и среди регионов-лидеров по миграционной активности выпускников вузов находятся регионы, частично и полностью входящие в состав АЗ РФ: Ямало-Ненецкий АО, Ханты–Мансийский автономный округ-Югра, Ненецкий АО и Красноярский край²¹⁸. Значимым фактором рынка труда выпускников является состояние рынка труда, идентифицируемое по уровню заработной платы, уровню

²¹⁸ Антосик Л. В., Ивашина Н. В. Факторы и направления межрегиональной миграции выпускников вузов в России / Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2021. № 2. С. 114.

безработицы и времени поиска работы. Согласно данным Мониторинга трудоустройства выпускников, порядка 2,5 тыс. выпускников 2021 года были трудоустроены в субъектах АЗ РФ (таблица 10). Вектор постобразовательной миграции направлен на северные промышленные и минерально-сырьевые регионы (Красноярский край, Ямало-Ненецкий АО).

Таблица 10 – Динамика миграционных потоков выпускников вузов в зависимости от года выпуска (2018–2021 гг.) по регионам АЗ РФ, человек, по состоянию на 2022 год (данные представлены в целом по субъектам АЗ РФ)

Наименование региона АЗ РФ	Приехали работать в регион АЗ РФ			
	2018	2019	2020	2021
Архангельская область	331	267	273	233
Красноярский край	1150	1017	733	551
Мурманская область	539	488	384	323
Ненецкий автономный округ	62	50	30	40
Республика Карелия	159	133	160	96
Республика Коми	456	350	318	265
Республика Саха (Якутия)	691	515	393	324
Чукотский автономный округ	108	90	69	41
Ямало-Ненецкий автономный округ	1604	1052	855	657
Всего по 9 субъектам АЗ РФ	5100	3962	3215	2530

Источник: составлено автором по данным мониторинга трудоустройства выпускников Роструда

Трудоустройство выпускников – один из основных показателей, характеризующих эффективность деятельности вузов и реализуемых ими программ профессионального образования²¹⁹.

Трудоустройство выпускников является одним из ключевых показателей эффективности инвестиций в систему образования, осуществляемых государством, хозяйствующими субъектами и семьями (домохозяйствами). Далее будут рассмотрены показатели эффективности инвестирования в подготовку кадров по критерию их трудоустройства для государственного бюджета, семей (домохозяйств) и компаний (работодателей).

²¹⁹ Клячко Т. Л., Семионова Е. А. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования // Экономическая политика. 2018. № 2. С. 100-125.

Для государственного бюджета. Ежегодно государство инвестирует значительные финансовые средства в подготовку квалифицированных кадров. Государственные расходы на образование в расчете на одного обучающегося по подразделам классификации расходов бюджетов (в постоянных ценах 2022 г.) на высшее образование составляют 403 тыс. руб. в год²²⁰, (ориентировочно 1612 тыс. руб. необходимо на подготовку одного бакалавра). Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»²²¹, ст. 100 п. 2, норма финансирования обучения за счёт средств федерального бюджета по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего профессионального образования закреплена на уровне не менее чем 800 студентов на каждые 10 тысяч человек в возрасте от 17 до 30 лет, проживающих в регионе. По состоянию на 2021 год, расчетные показатели выполнения данного норматива субъектами АЗ РФ свидетельствуют о дифференциации инвестирования системы высшего образования, так как находятся на уровне:

- 167,4 чел. на арктических территориях Красноярского края;
- 359,4 чел. в Мурманской области;
- 81,3 чел. на арктических территориях Республики Коми;
- 0,9 чел. в Ямало-Ненецком АО;
- 0 чел. на арктических территориях Республики Карелия и Республики Саха (Якутия), в Ненецком АО;
- 999,9 чел. на арктических территориях Архангельской области.

С учетом вышеизложенного, трудоустройство выпускников вузов из трудоизбыточных регионов в АЗ РФ рассматривается как инвестиция в развитие кадрового обеспечения экономики субъектов АЗ РФ.

Для семьи (домохозяйства). Согласно Мониторингу экономики образования НИУ ВШЭ, расходы домашних хозяйств на образование за год обучения одного

²²⁰ Образование в цифрах – 2023» : краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг, О. К. Озерова [и др]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. НИУ ВШЭ, 2023.

²²¹ Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., с изм. и доп. на 22.06.2024. // Гарант.ру : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/> (дата обращения : 22.06.2024).

студента вуза составляют **148,2** тысячи рублей, по состоянию на 2021 год²²²; за весь период стоимость обучения в вузе на бакалавриате составляет в среднем **600** тысяч рублей, при этом с учётом сопутствующих трат на жизнеобеспечение студента (транспорт, жильё и т.д.), эта стоимость увеличивается до **1320** тысяч рублей.

При достаточно оперативном трудоустройстве выпускника вуза после завершения обучения, карьерных перспективах и уровне заработной платы, позволяющей обрести финансово-экономическую самостоятельность, вложенные средства окупятся не менее чем через **2,5 года** после начала трудовой деятельности (с учётом средней заработной платы выпускника вуза по Российской Федерации **51500** руб.)²²³.

При этом, согласно статистике заработных выпускников в региональном разрезе, самый высокий уровень заработных плат демонстрируют выпускники, трудоустроенные в Ямало-Ненецком автономном округе – **110** тысяч рублей²²⁴. При трудоустройстве в АЗ РФ окупаемость затрат домохозяйства на обучение может сократиться почти **в два раза**.

Для компаний, функционирующих в АЗ РФ и социальной сферы. До 80% российских компаний инвестируют в дополнительное образование и обучение сотрудников, при этом сумма затрат на корпоративное обучение может достигать до 23 тыс. руб. на одного сотрудника²²⁵.

Обучение сотрудников является необходимым и целесообразным в условиях дефицита квалифицированных сотрудников. Помимо корпоративного обучения, работодатели инвестируют в подготовку кадров, востребованных в компании и по иным направлениям:

- в целевую подготовку кадров на базе образовательных организаций,

²²² Шугаль Н. Б., Бондаренко Н. В. Расходы населения на образование детей и молодежи: анализ статистических и социологических данных: информационный бюллетень // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 56 с. URL: [https://www.hse.ru/data/2023/08/23/2070282527/ib_10\(52\)_2023.pdf](https://www.hse.ru/data/2023/08/23/2070282527/ib_10(52)_2023.pdf) (дата обращения: 18.06.2024).

²²³ Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы / Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рошин [и др.]. М.: Изд. дом ВШЭ, 2022. 157 с.

²²⁴ Там же. С.56.

²²⁵ Разумова Т. О., Букина А. В. Совершенствование системы корпоративного обучения сотрудников отделов продаж в сфере образовательного консалтинга // Социально-трудовые исследования. 2024. № 55 (2) С. 160.

подведомственным органам исполнительной власти в сфере образования;

- создание лабораторий и актуальное материально-техническое оснащение учебного процесса;
- организация оплачиваемой практики, релокации и проживания студентов на время практики;
- профессиональную ориентацию населения (школьников; безработных и лиц, желающих сменить сферу деятельности; студентов);
- выплата корпоративных и именных стипендий;
- оплата стажировки в ведущих вузах.

Для предприятий и компаний АЗ РФ, заинтересованных в привлечении кадров из неарктических субъектов РФ, трудовая миграция выпускников из трудоизбыточных регионов с устойчивыми миграционными связями²²⁶, является серьёзным ресурсом в устранении дефицита кадров. Основными центрами подготовки арктических кадров выступают САФУ им. М. В. Ломоносова (г. Архангельск), МАГУ (г. Мурманск), ВФУ им. М. К. Аммосова, ЗГУ в г. Норильске, ПетрГУ (г. Петрозаводск) как субарктический вуз²²⁷, Арктический образовательно-производственный кластер на базе ГАПОУ РК «Северный колледж» в г. Сегеже, а также другие вузы (Севастопольский государственный университет (кадры для кораблестроения), Северо-Кавказский Федеральный университет (геология, нефтегазовая инженерия) и т.д.), Российский государственный гидрометеорологический университет (РГГМУ), к которому 10 декабря 2015 года присоединена Государственная полярная академия (высшее учебное заведение Санкт-Петербурга, основанное в 1998 году, Президентом которой являлся Артур Николаевич Чилингаров).

Расчёты экономической эффективности указанных выше направлений для предприятий с точки зрения кадрового обеспечения являются перспективными направлениями для исследований, в том числе на примере компаний АЗ РФ.

²²⁶ Симакова А. В., Хотеева Е. А., Гуртов В. А. Указ. соч. С. 87.

²²⁷ Шабаетова С. В., Степуть И. С., Хотеева Е. А. Возможности субарктических вузов для решения кадровых проблем Арктики // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 4. С. 106-115.

Повышение качественных характеристик трудовых ресурсов и мотивации к труду. Миграция, выполняя селективную функцию, способствует изменению качественного состава населения по различным социо-демографическим и профессиональным характеристикам (пол, возраст, уровень образования, профессии и др.). Как было представлено в Главе 2, образовательный уровень межрегиональных мигрантов высок, каждый второй переезжающий в АЗ РФ имеет высшее образование. При этом, миграционный отток из АЗ РФ представлен ещё более высоким удельный весом выбывающих с высшим образованием²²⁸.

Трудовая миграция на уровне рынка труда региона приближает качественные характеристики трудовых ресурсов по уровню и профилю образования к профессионально-квалификационной структуре кадровой потребности²²⁹. Особенно это актуально для моноотраслевых промышленной и минерально-сырьевой направленности рынков труда в регионах и населенных пунктах АЗ РФ, где представители молодого поколения, ориентируясь на трудоустройство и карьеру в сервисной экономике, склонны к активным миграционным настроениям.

Общие тенденции трансформаций рынка труда заключаются в изменении отношения молодого поколения к труду, цифровизации труда, распространении платформенной занятости и прекаризации занятости²³⁰. На фоне отмеченных трансформаций миграция акцентирует мотивацию работников к труду, связанной с фактом смены места жительства и приложения труда. Исследование мотивации показало достаточно и широкий охват аспектов мотивации проживания и работы в АЗ РФ. «Укороченная карьерная лестница» на рынке труда АЗ РФ, возможности получения опыта и необходимых навыков в более короткое время по сравнению с крупными городами, возможность решать интересные и масштабные задачи

²²⁸ Экономика современной Арктики... С. 245.

²²⁹ Современные подходы к оценке влияния потоков трудовых миграций на социально-экономическое благополучие принимающей территории: кол. моногр. / Е. Б. Бедрина [и др.]. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. С. 42.

²³⁰ Бобков В. Н., Локтюхина Н. В. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. Т. 16. № 1. 2020. С. 23.

составляют основу трудовой мотивации.

Придерживаясь в исследовании позиции, что трудовая миграция, связанная с переездом на постоянное место жительства, способствует развитию демографической базы, формирующей внутренние трудовые ресурсы, акцентировано внимание на положительных эффектах трудовой миграции. Под эффектом миграции в данном исследовании понимается следствие миграции, которое ведет к изменениям характера социально-трудовых отношений, показателей рынка труда и возникающей экономической целесообразности миграции для участников рынка труда.

Агрегирование системных и локальных (частных) экономических и социальных эффектов трудовой миграции для принимающей территории – рынка труда АЗ РФ – представлено на рисунке 21. В составленной автором классификации эффектов межрегиональной трудовой миграции использованы результаты экспертных интервью, проведенных с участием автора²³¹.

Во-первых, эффекты трудовой миграции представлены для двух сторон социально-трудовых отношений – спроса и предложения на рынке труда. Также для каждой из указанных сторон эффекты разделены на эффекты для работников (трудовых мигрантов) и для работодателей.

Трудовая миграция влияет на количественные и качественные характеристики предложения и спроса на рынке труда. Трудовая миграция способствует повышению предложения рабочей силы, и частично обеспечивает необходимую численность граждан, въезжающих на работу в субъект, как источник покрытия дополнительной кадровой потребности. Также частично компенсирует миграционную убыль населения в трудоспособном возрасте.

²³¹ При разработке классификации использованы результаты опроса экспертов в АЗ РФ. В ходе командировок автора в арктические регионы (г. Салехард и г. Норильск) проведены **15 экспертных интервью** в Департаменте экономики ЯНАО, Департамент занятости населения ЯНАО, Центре «Мой бизнес» ЯНАО, Департаменте образования ЯНАО, Администрации г. Норильска, (Управление дорожно-транспортной инфраструктуры, Управление персоналом, Управление общего и дошкольного образования, Управление общественных связей, массовых коммуникаций и развития туризма), АНО «Агентство развития Норильска», Территориальном отделе Минздрава Красноярского края в г. Норильске, администрации Беломорского муниципального округа. В интервью приняли участие 15 экспертов (часть интервью проводились с одновременным участием 2-3 экспертов), являющихся руководителями высшего или среднего звена управленческих структур (руководители, заместители руководителей, начальники отделов), что подтверждает высокий уровень компетентности экспертов, а также 7 представителей ведущих работодателей АЗ РФ, компетентных в вопросах подбора и привлечения работников.

Рост предложения рабочей силы по количественным параметрам вызывает конкуренцию за рабочие места среди «местного» постоянного населения АЗ РФ и «переехавших». В регионах с нарастающими объемами вахтовой занятости отмечается снижение постоянного населения, вследствие замещения вахтовиками «постоянных» работников²³².

Привлечение выпускников в трудодефицитные регионы АЗ РФ способствуют трудоустройству выпускников, обретению ими первого опыта работы и снижению безработицы выпускников, представляющей определенную социально-экономическую проблему^{233, 234}.

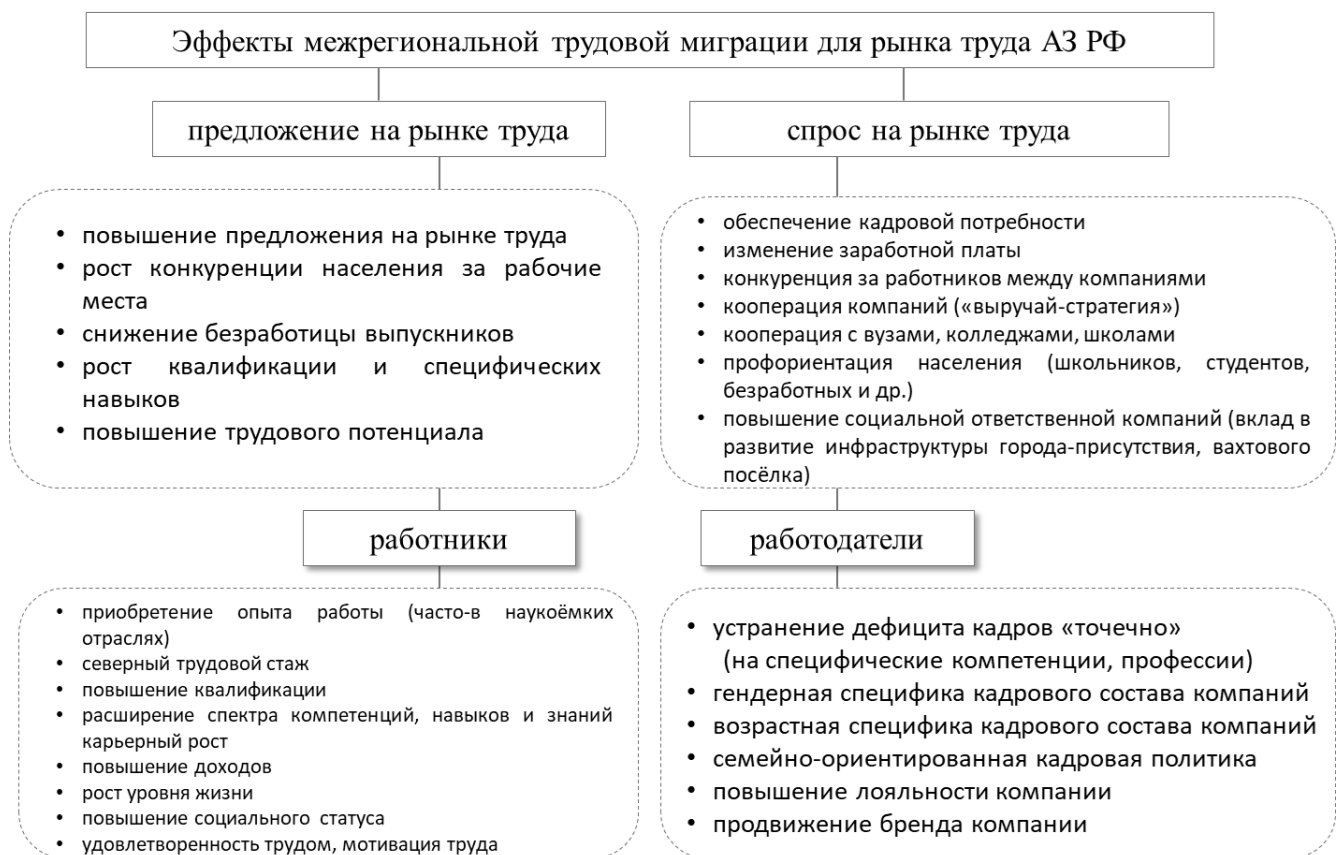


Рисунок 21 – Классификация эффектов межрегиональной трудовой миграции для рынка труда АЗ РФ

Источник: разработано автором на основе результатов опроса экспертов АЗ РФ

Для работников трудовая миграция в АЗ РФ с точки зрения труда, занятости

²³² Гуртов В. А., Степуть И. С. Вахтовая занятость в экономике ... С. 98.

²³³ Вашаломидзе Е. В., Крекова М. М., Ведехин А. Ю. Направления снижения молодежной безработицы // Научные труды Вольного экономического общества России. 2023. Т. 241. № 3. С. 304.

²³⁴ Симакова А. В. Выстраивание карьерной траектории студентами СПО в субъектах Арктической зоны России // Арктика и Север. 2021. № 44. С. 164.

и карьеры несёт ряд ключевых эффектов. Трудоустройство способствует обретению опыта работы и при закрепляемости способствует выработке «северного» стажа («северный» стаж гарантирует досрочное назначение трудовой пенсии по старости; увеличение фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости). С учётом повышения пенсионного возраста, указанные социальные гарантии обретают большую привлекательность для потенциальных соискателей. Опыт работы в АЗ РФ часто носит уникальный характер (если он связан со спецификой научной деятельности в области экологии, геологии; также опыт работы в наукоёмких областях), что также укрепляет позиции работника на рынке труда по критерию его квалификации.

Последствия трудовой миграции для экономики принимающих регионов носят в целом положительный характер. Согласно одному из исследований, приток трудовых мигрантов стимулирует экономический рост²³⁵.

Межрегиональная и внутрирегиональная миграция заметно влияет на региональные рынки труда. «Для большинства регионов России, испытывающих длительный демографический спад и сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, возможность привлечения населения из других регионов страны является важным фактором экономического развития»²³⁶. Следует говорить о стимулировании внутренней трудовой миграции и возрастающей конкуренции между регионами за трудовые ресурсы.

Привлечение кадров в АЗ РФ способствует устранению дефицита кадров, влияет на наращивание конкуренции среди компаний за квалифицированный персонал. Вместе с тем отмечается и явление кооперации среди компаний – обмен сотрудниками в наиболее «острые» периоды дефицита «рабочих рук», а также кооперация компаний и образовательных организаций при подготовке кадров. Исследование кооперации вместо конкуренции – новый тренд в экономике

²³⁵ Кудяева М., Редозубов И. Влияние миграционных потоков на экономическую активность и рынок труда России в целом и региональном аспекте : серия докладов об экономических исследованиях. М.: Центральный банк РФ, 2021. URL: https://cbr.ru/StaticHtml/File/131869/wp_khab_dec.pdf (дата обращения: 15.06.2024).

²³⁶ Внутренняя миграция и российский рынок труда : аналит. доклад ... С. 21-56.

труда²³⁷, примеры кооперации наблюдается в АЗ РФ в условиях трудодефицита и представляют собой ценную эмпирическую базу для развития теоретических положений экономики труда.

Трудовая миграция способствует устранению локального дефицита кадров на предприятиях, в компаниях, в организациях социального сектора путём «точечного» привлечения трудовых ресурсов на особо востребованные профессии, компетенции.

Социальные последствия неразрывно связаны с представленными последствиями экономического характера. Так, дискуссионным остается вопрос с точки зрения взаимодействия «местного» населения и приезжающего. Обозначим некоторые негативные последствия входящей трудовой миграции для АЗ РФ, выявленные в ходе других исследований и опроса экспертов с участием авторов:

- замена постоянного населения временными мигрантами с более низким уровнем профессионального образования; деинтеллектуализация Российской Арктики; технологическое отставание²³⁸, что является барьером роста «северной» экономики;
- снижение социальной защиты и прекаризация труда рабочих²³⁹;
- зарплатный демпинг на рынке труда (переехавшие работники соглашаются работать за меньшую заработную плату, чем местное население), который провоцирует необходимость ротации рабочей силы за счет миграционного обмена;
- зарплатный демпинг препятствует росту производительности труда²⁴⁰;
- социальная напряженность между «местными» работниками и приезжими, особенно тем, кто приехал «по приглашению работодателя» (один работник может работать на две «ставки», для него приезд мигранта последует снижение заработка);

²³⁷ Колосова Р. П., Луданик М. В. Новые тренды в развитии экономики труда // Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». М. 2019. С. 21.

²³⁸ Шеломенцев А. Г., Воронина Л. В., Смиреникова Е. В. Указ. соч. С. 401-402.

²³⁹ Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Вытеснение на Российском Севере: миграционные процессы и неолиберальная политика // Арктика и Север. 2019. № 37. С. 94–117.

²⁴⁰ Терентьева М.А. Особенности рынка труда на российском Севере: занятость, заработная плата и роль северных надбавок. Арктика и Север/ 2021. № 45. С. 159.

- игнорирование нарушений дисциплины приехавшего работника (т.к. за него «держатся»);
- возрастает социальная напряженность в регионе, что ухудшает привлекательность жизни в регионе, ухудшает закрепляемость мигрантов и способствует формированию миграционных настроений на выбытие;
- необходимость предусмотреть управленческие дорогостоящие механизмы переселения работников, выработавших трудовой стаж, в благоприятные по климату регионы; а также после исчерпания природных ресурсов;
- асимметрия и несбалансированность миграционных потоков в отраслевом, профессионально-квалификационном и территориальном разрезах;
- привлечение работников из других регионов финансово возможно крупному и среднему бизнесу, малый бизнес (драйвер современной экономики) зачастую не располагает достаточными финансовыми ресурсами и уступает в конкуренции за трудовые ресурсы крупным и средним компаниям; наиболее квалифицированные и мотивированные работники предпочитают крупные компании, то есть «кадровый голод» охватывает малый бизнес (высока доля совместительства)²⁴¹
- сохранение потребительского отношения к природным ресурсам вкупе с трудовыми, из-за которого продолжит страдать социальная инфраструктура в регионах («приезжающие на Север работники в первую очередь становились частью трудовых коллективов, а не местного сообщества, причастного к развитию территории)²⁴²;
- неоправданность инвестиций бизнеса и государства в программы и мероприятия по трудовой миграции в случаях с непродолжительной закрепляемостью работников.

Тем не менее, в части задачи кадрового обеспечения экономики в квалифицированных кадрах состояние источников обеспечения кадровой

²⁴¹ Pilyasov A. N (2020) Arctic Entrepreneurship Development Factors. Geography, Environment, Sustainability. 2020. Vol.13. No 1. С. 50.

²⁴² Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Вытеснение на Российском Севере... Указ Соч.. С. 105.

потребности не испытывает серьезного влияния входящей трудовой миграции: уровень трудоустройства выпускников в ЯНАО находится на уровне 79,2%, что выше среднероссийского уровня и является лидирующей позицией в ТОП-3 регионов по уровню занятости выпускников²⁴³.

Эксперты сходятся во мнении, что необходим баланс в использовании стимулирующих к миграции мер, а также внимание к социально-экономическому развитию инфраструктуры принимающих территорий.

Таким образом, в заключение параграфа выделим некоторые важные эффекты межрегиональной трудовой миграции для рынка труда АЗ РФ:

1. Трудовая миграция является ключевым источником покрытия ежегодной дополнительной потребности экономики АЗ РФ в кадрах, показатели трудовой миграции свидетельствует о недостаточности трудовой миграции в удовлетворении потребности экономики в кадрах.
2. Трудовая миграция участвует в формировании предложения на трудодефицитном рынке труда АЗ РФ в количественном и качественном аспектах. Постобразовательная трудовая миграция выпускников системы профессионального образования в трудодефицитные регионы АЗ РФ повышает эффективность инвестиций в образования и подготовку кадров.
3. Трудовая миграция в АЗ РФ, основную долю которой занимают мигранты их субъектов РФ, способствует повышению качественных характеристик трудовых ресурсов и мотивации к труду.
4. «Ротация» трудовых ресурсов, характерная для северных периферийных регионов, путём трудовой миграции способствует повышению трудового потенциала регионов; из АЗ РФ в регионы мигрирует население с более высоким образовательным уровнем, получившее опыт работы в ключевых для экономики государства отраслях и в наукоёмких отраслях.

²⁴³«Создаем новое качество жизни на краю Земли»: устойчивое развитие в Ямало-Ненецком автономном округе: отчет о результатах и ключевые направления концепции. // Правительство ЯНАО : [сайт]. 2024. С. 163. URL: <https://yanao.ru/dokumenty/110449/> (Дата обращения: 21.20.2024).

3.2 Разработка комплекса мероприятий по регулированию межрегиональной миграции

АЗ РФ – достаточно сложная территория, развитие которой возможно при комплексном и проектном подходе. Один из экспертов АЗ РФ подчеркнул, что *«проблемы Российской Арктики не от холода и климата, а от социальной и экономической инфраструктуры»*. Множество экономических, институциональных и социальных параметров оказывают влияние на развитие экономики АЗ РФ. Структурированные в исследовании демографические и экономические тенденции развития АЗ РФ подтверждают значимость трудовой миграции как ресурса и фактора развития рынка труда АЗ РФ в условиях сокращения численности населения.

При проектировании миграционной политики в части регулирования межрегиональной трудовой миграции важно учитывать следующие специфические экономические, демографические и социальные особенности АЗ РФ, находящие отражение в количественных и качественных параметрах рынка труда АЗ РФ:

1. Неоднородность расселения, «очаговый» характер, «пульсация» территорий вследствие реализации экономических проектов. Периферийность и удаленность территорий, ограниченная транспортная доступность («материковый» конструкт мышления жителей АЗ РФ).
2. Неравномерность экономического развития (специфика регионов как экономических систем; существенная разница в уровне заработных плат в разрезе регионов, муниципальных образований; снижение стимулирующей и закрепляющей роли заработных плат на фоне удорожания жизни).
3. Негативные демографические тенденции (сокращение численности населения, в том числе в трудоспособном возрасте; рост уровня смертности на фоне пандемии COVID-19; более интенсивное постарение населения; более высокие темпы снижения доли молодежной когорты, чем в общероссийском масштабе; отрицательный миграционный прирост)

4. Возрастающая роль качества социальной среды и инфраструктуры, которая неразрывно связана с мотивацией совершения переезда в АЗ РФ ради трудоустройства. Направленность вектора экспертного внимания на тематику «человека в Арктике», материальной и нематериальной мотивации к труду и занятости в АЗ РФ.
5. Происходящие изменения в стимулах трудовой миграции на современном этапе. Определяющим становится качество жизни в АЗ РФ, которое не должно уступать качеству жизни мегаполисов (доступность образовательных и медицинских услуг, социо-культурная инфраструктура (досуг, креативные индустрии, потребительские практики «больших городов»)) и т.д.
6. Высокая мобильность населения – характерная черта экономики и социальной сферы АЗ РФ; интенсивная миграция населения – демографическая особенность АЗ РФ. АЗ РФ с точки зрения мобильности населения и перемещения трудовых ресурсов позиционируется как открытая система.

Миграционная политика в АЗ РФ должна быть заточена на регулирование межрегиональной трудовой миграции, как основной механизм воспроизводства трудовых ресурсов и фактор развития рынка труда. «Государство и бизнес должны использовать потенциал внутренней миграции, в т. ч. путем более полного учета специфики региона в заработной плате, затрат на воспроизводство рабочей силы, модернизации системы гарантий и компенсаций»²⁴⁴.

Миграционную политику необходимо ориентировать на решение определенных задач, продиктованных программами и документами по стратегическому социально-экономическому развитию АЗ РФ; потребностями работодателей по выстраиванию кадровой политики; мнению экспертов по приоритетным направлениям развития арктического рынка труда и социально-экономического пространства арктических территорий.

В рамках регулирования миграции в АЗ РФ в части мер, стимулирующих к привлечению и закреплению жителей с высоким уровнем квалификации из

²⁴⁴ Паникар М. М., Шапаров А. Е. Указ. соч. С. 42.

других субъектов РФ, необходимо целенаправленно и комплексно решать определенные задачи: повышение информированности населения о рынке труда АЗ РФ, рост уровня заработной платы, повышение обеспеченности жильем, развитие социокультурной среды и улучшение качества жизни. Важно учесть, что, по мнению О. В. Забелиной, «одним из стратегических вызовов периода цифровизации экономики, определяющим приоритетность направления развития человеческих ресурсов, является неготовность значительной части населения к профессиональной, межотраслевой и территориальной мобильности»²⁴⁵. Авторы согласны с тем, что это обстоятельство обуславливает рост потребности в информационно-разъяснительной работе и профессиональной ориентации взрослого населения.

С учетом того, что действия охватывают различные направления, аспекты и задачи, предлагается комплекс мероприятий по регулированию межрегиональной трудовой миграции как фактора развития рынка труда АЗ РФ. Структура комплекса мероприятий, учитывающих стратегические ориентиры развития АЗ РФ, представлена на рисунке 22.

1 – элементы механизма реализации стратегии развития трудовых ресурсов. В представленном комплексе мероприятий предлагается использовать методологию стратегирования научной школы МГУ²⁴⁶ и, в частности, стратегического развития трудовых ресурсов И. В. Новиковой применительно к трудовым ресурсам в АЗ РФ²⁴⁷. В рамках данной методологии проработаны отдельные элементы институционального и организационного механизмов реализации стратегии развития трудовых ресурсов АЗ РФ.

Прогноз кадровой потребности и источники его обеспечения – это важный аспект кадрового стратегирования. Институциональный механизм реализации стратегии развития трудовых ресурсов включает анализ трудовой миграции, как стратегической возможности АЗ РФ, и мониторинг стратегических интересов

²⁴⁵ Забелина О. В. Стратегические вызовы периода цифровизации и приоритетные направления развития человеческих ресурсов России / О. В. Забелина // Креативная экономика. 2020. Т. 14, № 5. 689 с.

²⁴⁶ Квинт В.Л. Концепция стратегирования: монография... Указ. соч., 2020. с.12.

²⁴⁷ Новикова И.В. Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России. М.:Креативная экономика, 2019. С.128.

участников рынка труда. Выявление на современном этапе мотивов и причин трудовой миграции, как с позиции мигрантов, так и с позиции работодателей и органов власти и местного самоуправления составляет один из аспектов стратегических интересов в АЗ РФ.

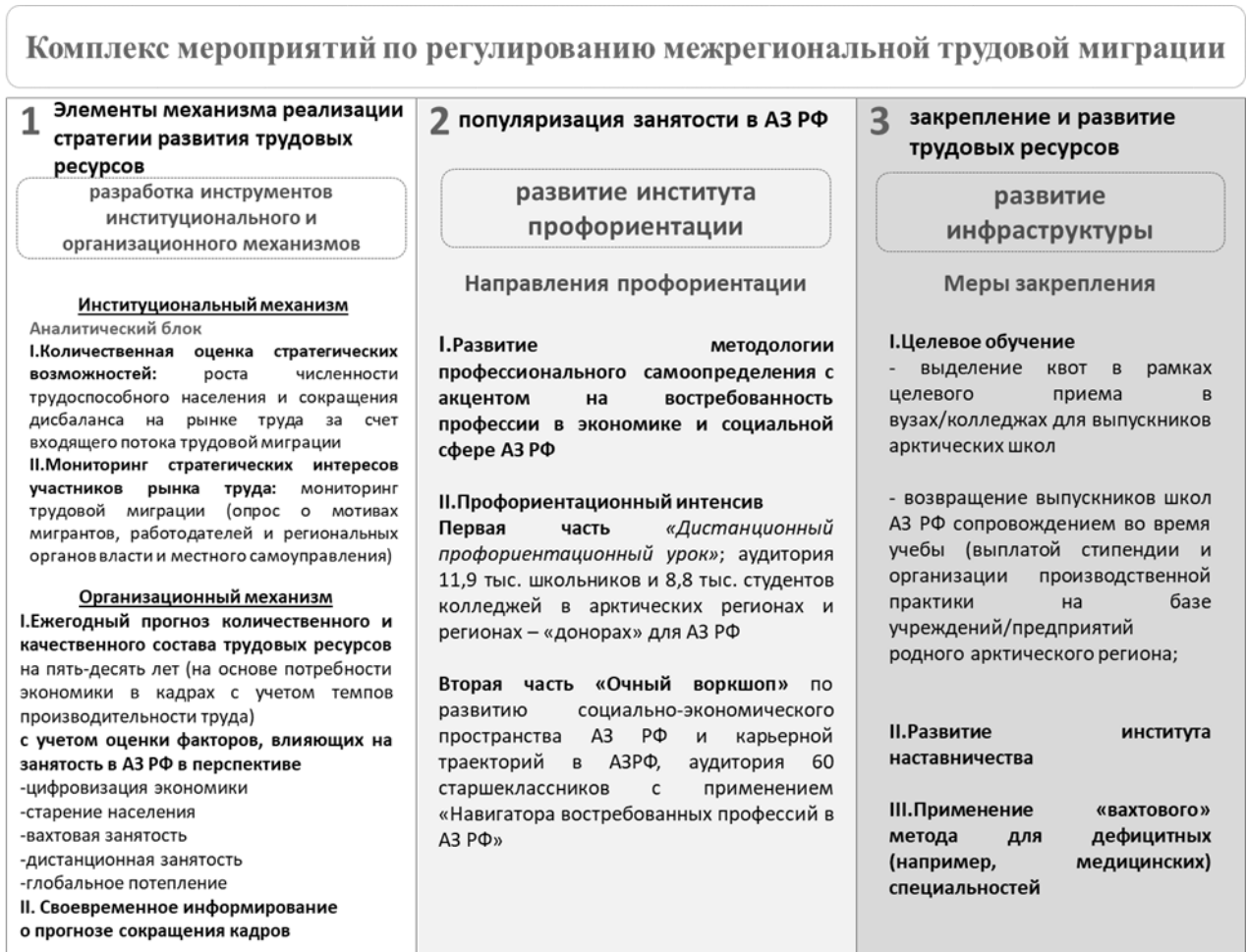


Рисунок 22 – Комплекс мероприятий по регулированию межрегиональной трудовой миграции в АЗ РФ с учетом стратегических ориентиров
 Источник: разработано автором

Организационный механизм – прогнозирование состава трудовых ресурсов, в том числе с учетом оценки влияния внешних факторов – вызовов социально-экономическому развитию АЗ РФ. Организационный механизм предполагает разработку исполнителями реализации стратегии прогноза потребности в кадрах и информирование о результатах прогнозирования сокращения или переизбытка трудовых ресурсов.

Представленная логика обусловлена необходимостью повышения согласованности управленческих воздействий на всех уровнях, обеспечивающих

согласование и сопряжение интересов его участников²⁴⁸.

Для АЗ РФ необходима детализация источников обеспечения кадровой потребности за счёт трудовой миграции (межрегиональной, иностранной и вахтовых работников). Основные риски и тенденции обеспечения кадровой потребности проектируются с учётом значимых экзогенных для АЗ РФ факторов (климатический, демографический, вахтовая занятость и другие альтернативные формы занятости). Проведение мониторинга причин, мотивов и оправданности ожиданий переехавших в АЗ РФ с целью осуществления трудовой миграции является дополнительным источником информации о миграционных потоках в АЗ РФ. Мониторинг в социально-экономической сфере с применением социологических методов миграционных процессов будет способствовать созданию аналитической и прогностической основы²⁴⁹.

Владение информацией о количественных и качественных характеристиках межрегиональных мигрантов, переезжающих в АЗ РФ, имеет научную значимость при разработке мотивационных механизмов привлечения квалифицированного населения на территории АЗ РФ.

2 – популяризация занятости в АЗ РФ. Проблематика информирования о рынке труда и занятости в АЗ РФ заключается, с одной стороны, в несопоставимости интересов населения и территории: школьники испытывают трудности с выбором профессии и места обучения, не видят своего места в перспективах будущего развития АЗ РФ, в том числе из-за ограниченности информации о возможностях родного региона. С другой стороны, «даже если профессиональные стратегии молодых людей успешны, они нередко идут вразрез с объективными интересами территории, например: трудовая миграция в мегаполисы, маятниковая миграция в пределах городских агломераций»²⁵⁰.
Научная и методическая проблематика заключается и в том, что существующий

²⁴⁸ Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Российский рынок труда: соотношение государственного регулирования и механизмов самонастройки. Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2019. № 3. Т.17. С 167.

²⁴⁹ Платыгин Д. Н., Смирнов В. М., Новиков П. Н. Теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере // Социально-трудовые исследования. 2022 № 48 (3) С. 14.

²⁵⁰ Харченко К. В. Информационное обеспечение профориентации молодежи в регионах Арктической зоны РФ: на пути к стандартизации Интернет-ресурсов // Человеческий капитал. 2021. № 8 (152). С. 62.

профориентационный инструментарий не успевает за развитием рынка труда и недостаточно отражает региональную специфику. Автор разделяет позицию о том, в современной системе профориентации подрастающего поколения накопилось немало пробелов, из-за которых наблюдается недоучёт территориальных особенностей трудовой деятельности, отсутствие представлений о своих карьерных возможностях и самореализации в регионах²⁵¹.

Вместе с тем, экономический потенциал арктических территорий обуславливает высокую заинтересованность в молодых кадрах и предоставляет условия для профессионального роста и развития. В связи с этим актуальной задачей является расширение профориентационного мышления и вовлечение молодежи, находящейся на начальном этапе формирования своего профессионального будущего, в интерактивное пространство профессионального самоопределения, информирования и проектирования карьеры в АЗ РФ, основываясь на концепции «хочу-могу-надо»^{252, 253}.

Процесс профессионального самоопределения требует комплексного методологического и методического подходов. Развитие системы профессиональной ориентации невозможно без теоретических и практических разработок, совершенствования методического обеспечения и подготовки профессиональных кадров (педагогов, психологов-консультантов) в этой области. Минимизация риска некомпетентности происходит за счет обмена опытом профконсультантов, общественно-профессиональной экспертизы методов и разработок в сфере профориентации.

Анализ методического обеспечения показал, что социально-экономическое развитие обусловило появление ряда проблем в сложившейся системе профориентации:

– противоречие между стремительным развитием высокотехнологичных и

²⁵¹ Збышко Б. Г., Степуть А. Ф. Цифровизация: новые условия и возможности труда и жизни // Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования: Материалы VIII научно-практической конференции с международным участием, посвященной Году педагога и наставника. Москва. 2023. С. 221.

²⁵² Гуртов В. А., Хотеева Е. А. Планирование карьерной траектории школьников: ориентация на «хочу, могу и надо» // Интеграция образования. 2018. Т. 22, № 1. С. 139.

²⁵³ Сигова С. В., Кекконен А. Л., Питухин Е. А. Прозрачная информационная среда рынка труда // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 65.

наукоемких производств и недостаточным информированием о профессиях будущего и новых перспективных профессиях; как следствие – дефицит квалифицированных кадров по отраслям экономики;

– концептуальная необходимость профориентации как проектирования долгосрочного карьерного тренда личности на протяжении всей жизни, в то время как реальный подход к профориентации предполагает эпизодический выбор профессии;

– недопонимание важности взаимодействия участников рынка труда в целях профориентационного консультирования школьников; недооценка интересов работодателей в решении задач кадрового обеспечения работы крупных компаний и предприятий;

– проблема релевантной и надежной оценки эффективности профориентационной работы на всех стадиях профессионального самоопределения.

В целях преодоления обозначенных противоречий концептуальное обеспечение современной профессиональной ориентации должно базироваться на следующих принципах:

- ранняя профориентация;
- продолжительность и непрерывность;
- практикоориентированность;
- прогнозоориентированность;
- многоуровневое социальное партнерство.

Многозадачность и долгосрочность карьерного планирования невозможны без обновления методического содержания. В методическом обеспечении профориентации критически важно усиливать составляющую «Надо», акцентируя внимание школьников на востребованные в будущем профессии и компетенции.

Российская базовая терминология отличается от зарубежной, в которой отсутствует дословный перевод «профессиональной ориентации». В международной практике для обозначения этого термина используются понятия «карьерное планирование» и «развитие карьеры», являющиеся системой непрерывного консультирования по поводу профессиональной карьеры на

протяжении всей жизни человека. Ранняя профессиональная ориентация, гармонически сочетающая все три компонента профессионального выбора, служит основой для снижения дисбаланса на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Осознанный выбор профессии является ценностью с точки зрения личности, т.к. представляет собой основу успешной и состоятельной профессиональной карьеры. Успешные профессионалы обеспечивают качество человеческого капитала, формируют «образ будущего» страны и являются основой экономического роста и социальной стабильности российского общества.

Обобщая вышеизложенное, важно заключить, что в методологии профессионального самоопределения нужно учитывать региональный компонент с целью формирования у населения представлений о возможностях трудоустройства и построения карьерного пути в регионах России в разрезе отраслей и профессий

Знания о компоненте в структуре профессионального самоопределения, связанном с оценкой текущей и перспективной востребованности профессий на основе прогнозирования спроса на рынке труда, т. е. слагаемом «надо», формируются на основе:

- информирования об экономике и рынке труда, потенциальных рабочих местах;
- информации о востребованности профессии сейчас и в будущем, а также величине заработной платы;
- изучения текущего спроса работодателей на профессиональные компетенции;
- интерактивных профориентационных экскурсий на предприятия;
- прохождении производственных практик на предприятиях и в рамках наставничества молодых специалистов.

Молодежь является той социально-демографической группой, которая наиболее склонна к высокой мобильности. В рамках института профессиональной ориентации одним из базовых условий мобильности молодежи является просвещение молодежи о возможностях профессиональной самореализации.

Создание необходимых информационных условий для молодежной

аудитории апробировано на примере профориентационного интенсива, включающего профориентационный урок среди школьников и студентов колледжей на основе методических рекомендаций для педагогов и специалистов по профессиональной ориентации и очный Воркшоп по разработке проектов преобразования социально-экономического пространства АЗ РФ.

Профориентационный урок охватил 11,9 тыс. школьников и 8,8 тыс. студентов из 9 субъектов АЗ РФ и 14 субъектов России, имеющих устойчивые миграционные связи с арктическими территориями. В интерактивном формате проведено знакомство с особенностями рынка труда АЗ РФ, востребованными профессиями и ведущими компаниями-работодателями. Основным инструментарием мероприятия является Интернет-портал «Билет в Арктику!»²⁵⁴, с приветственным словом Министра РФ по развитию Дальнего Востока и Арктики А. О. Чекунова. В качестве инструментария педагогического сопровождения профессиональной ориентации использован интернет-портал, содержащий информацию о рынке труда в адаптированном для школьников виде.

В результате проведения профориентационного урока «Билет в Арктику» можно отметить общий уровень углубления и расширения представлений о будущей профессиональной деятельности. Измерение уровня осознанности будущей профессиональной деятельности происходит по самооценке школьников при ответе на вопрос «Представляешь ли ты себе характер и содержание будущей профессиональной деятельности?». Так, повысилась доля школьников, полностью представляющих характер и содержание будущей профессиональной деятельности на 3,9 п.п. (сравнение до и после урока) (рисунок 23). Также на 2,3 п.п. снижается доля школьников, имеющих «смутные представления».

Необходимость и значимость этих мероприятий заключаются в создании благоприятных информационных условий для профессионального самоопределения молодежи путем раскрытия перспектив получения востребованной в АЗ РФ профессии, в том числе и за пределами арктических регионов в случае, если подготовка кадров по профессии не ведется в родном

²⁵⁴ Билет в Арктику: [сайт]. 2023. URL: <http://arctic.labourmarket.ru/> (дата обращения: 15.06.2024).

регионе; раскрытии необходимых профессионально важных качеств и востребованности профессии на арктическом рынке труда; обозначении перспектив трудоустройства и развития карьеры, в том числе и в ведущих компаниях-работодателях Арктики.

По результатам профориентационного интенсива, 21,9% школьников задумываются о начале профессионального пути в Арктике и около 15% имели ориентацию на рынок труда АЗ РФ до начала мероприятия (рисунок 24).



Рисунок 23 – Измерение уровня полноты представлений о характере и содержании будущей профессиональной деятельности по самооценке школьников (численность выборки в начале урока=9298 человек, численность выборки в конце урока=5695 человек)

Источник: составлено автором на основе опроса участников профориентационного урока

Мероприятия проекта созвучны целям федеральной политики как по сдерживанию миграционного оттока, так и по привлечению и закреплению молодежи в арктических регионах. «Переосвоение» Российской Арктики сложно представить без участия молодежи как наиболее мобильной, креативной, амбициозной социальной группы²⁵⁵. В ходе VIII Международного Невского форума в числе приоритетных направлений кадровой политики в АЗ РФ эксперты

²⁵⁵ Как привлечь молодых специалистов в Арктику? Эксперты обсудили решение кадровых проблем в АЗРФ [электронный ресурс] // Центр подходящей работы в Арктике : [сайт]. 2024. URL: <https://arcticjob.ru/articles/kak-privlech-molodykh-spetsialistov-v-arktiku-eksperty-obsudili-reshenie-kadrovyykh-problem-v-azrf/> (дата обращения: 25.06.24).

отметили стимулирование трудовой мобильности и формирование у молодежи мотивации к преобразованию и развитию Арктики. В целом вопросы профориентации в смысловой увязке с миграционным поведением, связанным с эффектами СМИ, «могут выступать инструментом для того, чтобы регулировать миграционные процессы и направлять миграционные потоки именно в те регионы, которые нуждаются в этом больше всего»²⁵⁶.

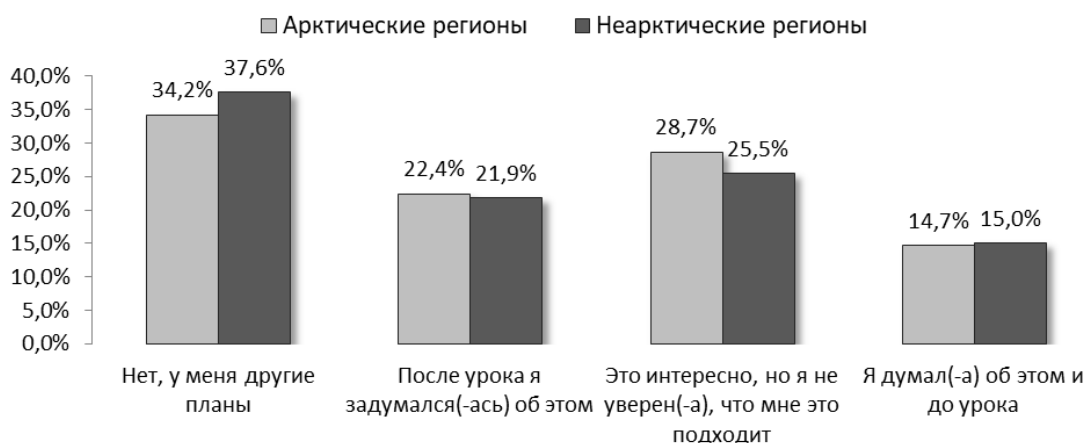


Рисунок 24 – Распределение ответивших на вопрос «Захотелось ли тебе начать свой профессиональный путь в Арктике?» в разрезе арктических и неарктических регионов (численность выборки=6038 человек) в конце урока=5695 человек)

Источник: составлено автором на основе опроса участников профориентационного урока

Примером мероприятия, направленного на формирование мотивации к преобразованию социально-экономического пространства АЗ РФ является реализация очного Воркшопа «Билет в Арктику» с 60 учащимися 8-11 классов арктических школ, в ходе которого участники разрабатывали авторские командные проекты, направленные на решение проблем в области экономики, инфраструктуры, кадрового обеспечения и миграции²⁵⁷.

Регионы АЗ РФ активно привлекают молодежь к работе наряду с коренным населением этих регионов. Складываются устойчивые миграционные связи

²⁵⁶ Соколова А. А., Калачикова О. Н. Миграционные процессы в контексте теорий поведенческой экономики // ДЕМИС. Демографические исследования. 2021. Т. 1. № 4. С. 25.

²⁵⁷ Симакова А. В., Хотеева Е. А., Гуртов В. А. Билет в Арктику: многоуровневый профориентационный интенсив // Служба занятости. 2024. № 3. С. 36.

между арктическими и неарктическими регионами. Традиционно выпускники едут на работу на предприятия Арктики более чем из десяти регионов России. Среди этих регионов – Москва, Санкт-Петербург, Республики Башкортостан и Республики Татарстан, Краснодарского края, Московской, Омской, Ростовской, Томской, Вологодской, Новосибирской, Пензенской, Свердловской и Тюменской областей.

3 –закрепление и развитие трудовых ресурсов. Рынок труда неразрывно связан с состоянием другой инфраструктуры, определяющей качество и уровень жизни. По мнению автора, помимо привлечения кадров и формирования трудовой мотивации, необходимо и внимание и к вопросам закрепления и «укорененности» переехавших на северные, включая арктические территории.

Предлагается в вопросах закрепления обратить внимание на два важных момента. Первый – связан с механизмом целевой подготовки кадров. Учитывая, что образовательная миграция является нормой по причине недостаточности возможностей получения профессионального образования, целесообразно рассмотреть вопрос выделения специальных квот в рамках целевого набора для выпускников арктических школ.

Второй момент также связан с подрастающим поколением – это развитие потенциала так называемой возвратной миграции, когда выпускники арктических школ после получения профессионального образования замотивированы на возвращение в родной арктический регион с целью жить и работать.

Фокусированное внимание необходимо уделить институту наставничества в организациях и компаниях, функционирующих в АЗ РФ. Профессиональная и моральная поддержка местных опытных наставников значимо помогает адаптироваться молодежи после получения профессионального образования и открыть для себя ресурсы профессиональной самореализации, в том числе по специальностям арктической направленности. В развитии наставничества на основе практики заключения отраслевых соглашений социального партнерства региональных и территориальных уровней, по мнению О. И. Меньшиковой,

особое внимание уделяется работе с молодыми специалистами²⁵⁸. Всесторонняя поддержка молодежи, особенно в периферийных и неблагоприятных по климату условиях, её вовлечение в производственный процесс и активизация в повышении эффективности деятельности организации; организация молодежных советов и развитие молодежных инициатив, наставничество – это основа закрепления молодежи в АЗ РФ. По мнению автора, выполнение задач по обживанию арктических территорий немыслимо без развития и поддержки социально-трудового потенциала молодежи²⁵⁹, как драйвера перспективных и прогрессивных изменений.

С учетом вышеизложенного, в следующем параграфе представлена разработка рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовой миграции в контексте всестороннего развития качества арктического пространства и народонаселения.

3.3 Формирование рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовой миграции

В публичном дискурсе (средства массовой информации, средства массовой коммуникации), по мнению автора, сложилась ситуация, при которой повестка международной трудовой миграции получила гораздо больше внимания в отличие от внутрироссийской межрегиональной трудовой миграции. При этом характеру повестки по вопросам международной трудовой миграции в ряде случаев присуща неоднозначная коннотация при употреблении терминов «мигрант» и «миграция». В то же время, вопросы стимулирования внутрироссийской трудовой миграции как фактора развития рынка труда определенных территорий и регионов, и способа обеспечения экономики необходимыми трудовыми ресурсами с каждым днём становится всё более актуальными на фоне демографических тенденций, и к ним необходимо более повышенное внимание.

²⁵⁸ Меньшикова О. И. Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений // Социально-трудовые исследования. 2022. № 47 (2). С. 35.

²⁵⁹ Симакова А. В., Гуртов В. А. Потенциал системы профессионального образования территорий Арктической зоны России // Непрерывное образование: XXI век. 2020. № 3 (31). С. 15.

В связи с актуальностью темы, связанной с неблагоприятными демографическими условиями, внимание к демографическим особенностям формирования и использования трудовых ресурсов представляется, по мнению автора, крайне важной частью аналитической работы. В этой части являются решающими аргументы, приведенные А. В. Топилиным о том, что важнейшим разделом документов по стратегическому планированию должен стать блок показателей, обеспечивающих достижение положительной динамики демографического благополучия крупнейших городов²⁶⁰. Также, А. В. Топилин делает акцент на «повышении трудовой активности внутренних мигрантов, имеющих преимущества по сравнению с привлекаемой иностранной рабочей силой»²⁶¹, что также корреспондируется с общей идеей диссертационного исследования.

Вместе с тем, использование резервов трудовой миграции является исключительно важным для определенных территорий России, в частности, для АЗ РФ как территории высокого экономического и геостратегического значения. АЗ РФ является особым объектом управления. Федеральным органом исполнительной власти, которые осуществляет управленческие функции в АЗ РФ, является Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики.

Вопросы социально-экономического развития АЗ РФ затрагиваются и в деятельности других федеральных и региональных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере труда и занятости, образования. Вопросы развития Российской Арктики неразрывно связаны с деятельностью работодателей, осуществляющих свою деятельность в АЗ РФ, образовательных организаций и органов местного самоуправления. Таким образом, вопросы миграции, в том числе и трудовой, как значимого компонента развития народонаселения АЗ РФ, касаются деятельности широкого спектра самых различных субъектов.

²⁶⁰ Топилин А. В. Демографические особенности.... Указ. соч. С. 51.

²⁶¹ Там же. С. 40.

Также отметим, что в научном дискурсе по результатам анализа литературы и выступлений на конференциях по арктической тематике важно отметить существование такого понятия как экспертиза предложений и проектов в отношении АЗ РФ и её социально-экономической и природно-климатической специфики. Экспертиза, о которой идёт речь, означает, что реализация каких-либо мер или программ должна включать отдельное внимание арктическим территориям, то есть учитывать их специфику и задачи, которые реализуются в АЗ РФ. Так, например, в экологической сфере выделяют перечень объектов, планируемых к строительству или реконструкции в АЗ РФ, проектная документация которых не подлежит государственной экологической экспертизе, что положительно повлияет на ускорение строительства объектов инфраструктуры, необходимых для комплексного социально-экономического развития АЗ РФ.

Также примером такой экспертизы является программа «Дальневосточная и арктическая ипотека»²⁶² и программа «Арктический гектар»²⁶³. Отдельно важно отметить как вариант подхода к развитию народонаселения определенных территорий – «Концепцию демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года»²⁶⁴, которая декларирует такие направления, как привлечение на территорию Дальнего Востока мигрантов на постоянное место жительства, их адаптацию и интеграцию в общество, а также привлечение молодых специалистов из других регионов.

С учётом процессов информатизации и цифровизации как общественной жизни в целом, так и рынка труда, автор придерживается мнения В. Н. Лексина о

²⁶² Об утверждении условий программы «Дальневосточная и Арктическая ипотека», правил предоставления субсидий из федерального бюджета акционерному обществу «ДОМ.РФ» в виде вкладов в имущество акционерного общества «ДОМ.РФ», не увеличивающих его уставной капитал, для возмещения российским кредитным организациям недополученных доходов по жилищным (ипотечным) кредитам ...»: Постановление Правительства РФ № 1609 от 7 декабря 2019 г., ред. от 29.11.2023 г. № 2023. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/73186814/> (дата обращения : 05.06.2024)

²⁶³ Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных в Арктической зоне Российской Федерации и на других территориях Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон № 119-ФЗ от 1 мая 2016 г., с измен. и доп. на 22.06.2024 г. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71388648/> (дата обращения : 22.06.2024).

²⁶⁴ Концепция демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1298-р от 20 июня 2017 г. // Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71705978/> (дата обращения : 15.07.2024).

том, что сегодня население, специалисты в сфере управления, работодатели и представители общественности должны располагать информацией о процессах в трудовой сфере на основе показателей трудовой миграции. В частности, «сколько граждан в трудоспособном возрасте и откуда прибывают в конкретный населенный пункт для постоянного проживания и работы по месту жительства, а также в порядке маятниковой трудовой миграции или вахтовой деятельности»²⁶⁵.

Доступ к такой информации позволит проводить обоснованный анализ миграционных потоков, отслеживать их объемы, параметры и динамику, что на сегодняшний день неоспоримо важное решение при принятии управленческих решений по развитию рынка труда.

В связи с вышеперечисленным, сформулированы несколько положений, которые выступили основой при формировании рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовой миграции:

- ✓ Вопросы стимулирования миграции необходимо решать на различных уровнях государственного управления, а также с привлечением работодателей и их объединений, образовательных организаций и органов местного самоуправления на принципах социального партнерства в сфере труда.
- ✓ Реализующимся проектам, связанным с миграцией населения, необходима своего рода экспертиза в отношении учёта роли и возможностей этих проектов в комплексном социально-экономическом развитии АЗ РФ, и, в частности, усиления мер по привлечению населения в АЗ РФ с целью осуществления трудовой деятельности.
- ✓ Учитывая высокое значение отдельных показателей миграционного движения и трудовой миграции, в частности, как аналитической базы для принятия управленческих решений, необходим открытый доступ к ключевым показателям, отражающим объемы, характеристику и динамику долговременной трудовой миграции (численность прибывших/выбывших с

²⁶⁵ Лексин В. Н. Новое отходничество и вахтовая организация труда в процессах депопуляции и заселения территорий // Регион: экономика и социология. 2021. № 3 (111). С. 136.

целью трудовой деятельности, их характеристики (пол, возраст, уровень образования, профессионально-образовательный состав), а также показатели временной трудовой миграции (масштабы задействования вахтового метода)).

- ✓ АЗ РФ, её экономика и социальная сфера, должны рассматриваться как открытая система. Особенность открытых систем – это функционирование элементов, стимулирующих обмен продуктами, ресурсами (в частности, трудовыми), который обеспечивает развитие системы.

Обозначенные положения представляют собой определенные принципы, придерживаясь которых, автором были сформулированы рекомендации по стимулированию трудовой миграции в АЗ РФ, которые структурированы в адрес различных министерств, ведомств, работодателей и органов местного самоуправления. Далее представлена структура рекомендаций.

Министерству труда и социальной защиты РФ предлагается ряд следующих рекомендаций:

1. Рассмотреть вопрос включения в «Программу повышения трудовой мобильности» субъектов РФ, входящих в АЗ РФ и на настоящий момент не участвующих в указанной программе (Мурманская область и Ямало-Ненецкий АО).
2. Рассмотреть вопрос о размещении на официальном Интернет-портале «Работа в России» в разделе «Программа повышения трудовой мобильности» дополнительного фильтра для регионов, частично входящих в АЗ РФ (Республика Карелия, Архангельская область, Республика Коми, Красноярский край, Республика Саха (Якутия) – фильтр «Арктическая зона РФ», который позволит делать выборку вакансий в АЗ РФ, по которым в регионах оказывается поддержка при переезде.
3. Инициировать рассмотрение вопроса о включении Мурманской и Архангельской областей в перечень территорий приоритетного заселения субъектов Российской Федерации в рамках Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую

Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Федеральной службе по труду и занятости предлагается публиковать с ежегодной периодичностью численность выпускников вузов в зависимости от года выпуска, приехавших на работу в субъекты АЗ РФ из неарктических субъектов, и показатели их заработной платы, формируемые по результатам Мониторинга трудоустройства выпускников (с 2024 года на официальном портале «Работа России» будут опубликованы показатели Мониторинга трудоустройства выпускников (процент трудоустройства по специальностям, средняя зарплата и общая численность работающих, а также другие важные параметры).

Министерству науки и высшего образования Российской Федерации в рамках реализации Профориентационного минимума для образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного и общего и среднего общего образования рекомендуется ежегодно инициировать проведение профориентационных мероприятий среди учащихся школ, студентов колледжей и вузов по примеру апробированного профориентационного интенсива «Билет в Арктику». В рамках профориентационных мероприятий развивать прозрачную информационную среду профессионального самоопределения на базе востребованных в Российской Арктике профессий «Навигатор востребованных профессий в Арктической зоне Российской Федерации 2021 – 2035»²⁶⁶. Также предлагается рассмотреть возможность на официальном портале «Госуслуги» в разделе подачи заявления на поступление в вуз по целевому обучению, в перечне организаций, с которыми можно заключить договор о целевом обучении, выделить специальной отметкой работодателей АЗ РФ по примеру, как выделены организации-резиденты АЗ РФ. Развивать систему целевого обучения путем формирования квот в рамках целевого приема в вузах/колледжах для выпускников школ, расположенных на территориях АЗ РФ.

Федеральной службе государственной статистики предложено публиковать

²⁶⁶ Навигатор востребованных профессий в Арктической зоне Российской Федерации 2021 – 2035 // Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики : [сайт]. URL: <https://nav20.netlify.app/#/> (дата обращения: 15.07.2024).

с ежегодной периодичностью следующие показатели трудовой миграции как в целом по АЗ РФ, так и в разрезе субъектов РФ, целиком и частично входящих в АЗ РФ, в разделе «Статистическая информация о социально-экономическом развитии Арктической зоны Российской Федерации» на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики по адресу: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/arc_zona.html:

- Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (обстоятельство, вызвавшее необходимость смены жительства - в связи с работой), формируемые по итогам Федерального статистического наблюдения «Сведения о прибывших гражданах Российской Федерации» по Форме «№1-ПРИБ».
- «Удельный вес численности прибывших (сменивших место жительства) с целью трудовой деятельности в регионе от общей численности прибывших»
- Численность работников, привлекавшихся к работе вахтовым методом (по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства), формируемые по форме №П-4 (НЗ) Федерального статистического наблюдения «Сведения о неполной занятости и движении работников».

Министерству по развитию Дальнего Востока и Арктики сформулированы следующие предложения:

1. Актуализировать и публиковать агрегированные текущие и прогнозные показатели ежегодной дополнительной кадровой потребности экономики АЗ РФ в квалифицированных кадрах на официальном Интернет-портале Минвостокразвития России, на Интернет-портале «Кадры для Арктики» по адресу: <http://www.azrf.labourmarket.ru/>
2. Проводить ежегодный социологический мониторинг социального самочувствия переехавших в АЗ РФ в рамках трудовой миграции (мотивы, оправданность ожиданий, закрепляемость). По результатам мониторинга, формировать аналитический доклад о долговременной трудовой миграции в АЗ РФ в разрезе субъектов РФ и публиковать на официальных Интернет-

портала органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере развития Дальнего Востока и Арктики.

Научному сообществу в сфере экономики труда и экономики народонаселения, профессиональным союзам и объединениям, Федерации независимых профсоюзов России предлагается провести совместную методическую работу по совершенствованию рекомендаций по оценке стоимости минимального потребительского бюджета и произвести соответствующую оценку *минимального восстановительного бюджета работающего человека в АЗ РФ* (как территорий периферийных, территориально удаленных от федерального центра, с суровыми климатическими и природными условиями и удорожанием жизни), и в публичном доступе опубликовать результаты исследования в виде буклета в наглядном виде.

Органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим управление в субъектах РФ, рекомендуется предусмотреть в стратегиях социально-экономического развития субъектов РФ меры по привлечению и поддержке экономически активного населения, готовому к переезду в АЗ РФ с целью трудовой деятельности. Субъектам РФ, территории которых частично входят в АЗ РФ, рассмотреть вопрос разработки Стратегий социально-экономического развития арктических территорий субъектов АЗ РФ по примеру Красноярского края и Республики (Саха) Якутия. В Красноярском крае и Республике Саха (Якутия), которые частично входят в АЗ РФ, действуют Стратегии социально-экономического развития арктических территорий.

Органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим управление в сфере труда и занятости, рекомендуется стимулировать возвращение выпускников школ АЗ РФ, уехавших получать профессиональное образование в другие субъекты РФ, не входящие в состав АЗ РФ. Примером стимулирования постобразовательной возвратной миграции является проект «Ориентир: Ямал» в Ямало-Ненецком АО, который способствует будущим выпускникам вузов подобрать наиболее привлекательный вариант трудоустройства в родном регионе. В рамках проекта осуществляется

индивидуальное профессиональное сопровождение, выплачивается именная стипендия Губернатора Ямало-Ненецкого АО и ряд других мер.

Органам местного самоуправления муниципальных образований, территории которых входят в АЗ РФ, обозначено предложение разрабатывать и публиковать информацию в формате видеороликов, содержащих примеры успешного переезда в субъекты РФ с целью трудовой деятельности по примеру Администрации г. Норильска, которая на официальном сайте Администрации представляет информацию о положительных примерах трудовой миграции в г. Норильск в рамках реализации муниципальной программы «Приглашение специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных и иных учреждений муниципального образования город Норильск»²⁶⁷.

Работодателям, местом присутствия которых является АЗ РФ, предлагается ряд рекомендаций:

1. Расширять сотрудничество с организациями профессионального образования, которые ведут подготовку кадров по программам, востребованным в экономике и социальной сфере АЗ РФ. Сотрудничество предполагает активное участие в проведении занятий и мастер-классов представителями работодателей, предоставление возможностей прохождения производственной практики в период учебы на базе учреждений/предприятий, ведущих свою деятельность в АЗ РФ.
2. Оказывать сопровождение и поддержку для решения иных вопросов, касающихся качества жизни специалиста, совершившего трудовую миграцию (релокационный пакет, обеспечение жильем, дополнительная медицинская страховка и др.).
3. Осуществлять на предприятиях систему наставничества.

Федеральная и региональная политика направлена на сбалансированное

²⁶⁷ Привлечение персонала: приглашение специалистов, обладающих дефицитными специальностями [Электронный ресурс] // Официальный сайт города Норильска]. URL: <https://norilsk-city.ru/21060/47167/index.shtml> (дата обращения: 15.02.2024).

развитие рынка труда и привлечение населения на постоянное место жительства в АЗ РФ. Переезд и закрепление в АЗ РФ с целью трудовой деятельности обусловлен материальными и социальными стимулами. В связи с этим, в исследовании систематизированы рекомендации, которые определяют ключевые и базовые направления по развитию социально-экономического пространства и инфраструктуры АЗ РФ и институциональные (инфраструктурные). В таблице 10 представлены рекомендации, связанные с развитием социально-экономического пространства АЗ РФ в зависимости от распространенных причин выбытия молодежи из АЗ РФ.

Обозначенные рекомендации в таблице 11 определяют направления развития социально-экономической инфраструктуры АЗ РФ, как необходимого условия для трудовой миграции и обеспечения экономики стратегического региона квалифицированными кадрами. Представленные рекомендации могут быть основой при разработке и совершенствовании мастер-планов агломераций АЗ РФ ^{268 269}, специальных стратегий развития арктических территорий в субъектах, частично входящих в АЗ РФ, направлениями для работы социально-ответственного бизнеса, местом присутствия которого являются арктические территории.

Таблица 11 – Соотношение рекомендаций, связанных с социально-экономическим развитием АЗ РФ, с наиболее распространенными причинами миграции из арктических городов

Причины миграции из арктических городов	Рекомендации, направленные на закрепление населения на арктических территориях
Ограниченные возможности досуга Недостаточный новый жилой фонд; дороговизна жилья Неприятный внешний вид города	Увеличение обеспеченности жильём - развивать рынок качественного, современного и доступного арендного жилья; - пересмотреть ограничения на «арктическую» ипотеку по <u>возрасту</u> ; -предусматривать в проектах строительства учреждений/предприятий строительство муниципального

²⁶⁸ Распоряжение Правительства РФ от 28 ноября 2023 г. № 3377-р Об утверждении перечня опорных населенных пунктов (муниципальных образований) Арктической зоны РФ, в том числе выполняющих функции по обеспечению национальной безопасности и (или) функции базы для развития минерально-сырьевых центров, реализации экономических и (или) инфраструктурных проектов в Арктике // Гарант : [сайт]. 2023. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408019009/> (Дата обращения: 27.10.2024).

²⁶⁹ Совещание по развитию опорных населённых пунктов Арктической зоны // Президент России : [сайт]. 2023. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/72951> (дата обращения: 29.06.2024).

Причины миграции из арктических городов	Рекомендации, направленные на закрепление населения на арктических территориях
Некачественное выполнение коммунальных услуг Неразвитая система транспорта	жилья для будущих работников Преобразование арктических городов за счёт создания современной архитектуры, строительства нового жилого фонда и комфортизации городской среды. Комфорт среды обитания - серьёзный фактор «закрепления» молодежи (приоритетно строительство нового жилого фонда, обустройство парков, улучшение работы ЖКХ, транспортной системы городов).
Ограниченные возможности личного развития Непривлекательность заработной платы	Разработка новых подходов к организации заработной платы и районному регулированию в актуальных экономических условиях. Развитие, в том числе в рамках института резидентства АЗ РФ сервисной экономики, малого бизнеса и креативных индустрий , что позволит сделать жизнь в городах комфортной и интересной, а также откроет возможности самореализации для той молодежи, которая ориентирована на развитие в неиндустриальном секторе экономики.
Представление о более лучшей жизни в мегаполисах Сокращение численности жителей	Необходима фокусированная, но в то же время ненавязчивая и современная профориентационная и информационная работа с подрастающим поколением, направленная на освещение преимуществ карьеры в арктических городах. Мотивационные акценты необходимы на значимости стратегических предприятий; ценности человека как профессионала; сбалансированном и безопасном ритме жизни арктических городов в отличие от мегаполисов.
Непривлекательность рабочих мест	Фокусированное внимание необходимо уделить институту наставничества в организациях и компаниях, функционирующих в АЗ РФ.

Источник: составлено автором

Заработная плата должна быть привлекательной для молодежи – это веский стимул миграции, и в ряде случаев – единственный смысл трудовой миграции. Компенсирующая роль заработной платы снижается, нивелируется её преимущества и способность удовлетворять потребности человека. «Занижается та часть заработной платы, на которую начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки»²⁷⁰.

Следует констатировать, что на сегодняшний день необходима проработка

²⁷⁰ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Российская Арктика... Указ. соч. С.127.

новых подходов к организации заработной платы, учитывающих территориальные различия в стоимости жизни, в частности, на основе минимального (восстановительного) бюджета для квалифицированного рабочего²⁷¹.

По оценкам Федерации независимых профсоюзов России, минимальный восстановительный бюджет работающего человека, рассчитанный на основе цен на продовольственные, непродовольственные товары и услуги, превышает 48 тыс. рублей²⁷².

Для субъектов АЗ РФ, как регионов периферийных, территориально удаленных от федерального центра, с суровыми климатическими и природными условиями и «удорожанием» жизни, необходима отдельная оценка минимального восстановительного бюджета работающего человека. В 2017 году в результате оценки минимального (восстановительного) потребительского бюджета в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах и Республике Башкортостан в ценах марта 2017 г., было определено, что его размер для квалифицированных рабочих составляет в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра 84972,5 руб. в месяц, в Ямало-Ненецком автономном округе – 93428 руб.²⁷³.

По мнению А. А. Разумова, опыт СССР по обоснованию потребительских бюджетов имеет определенную ценность для современного решения проблем оплаты труда и уровня жизни населения в условиях рыночной экономики²⁷⁴.

Ранее в исследовании отмечено, что в исторической ретроспективе имеется эффективный опыт организации трудовой миграции на северные территории СССР, а дискурс современников, переехавших в АЗ РФ говорит о том, раньше переезд на Севере был оправдан финансово. В связи с этим, автор разделяет

²⁷¹ Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Актуальные вопросы развития российского Севера... Указ. соч. С.43.

²⁷² Более половины опрошенных молодых семей имеют бытовые кредиты // Тасс : [сайт]. 2024. URL: <https://tass.ru/obschestvo/19955989> (дата обращения: 16.06.2024).

²⁷³ Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре [Электронный ресурс] // НГСП ROGWU [сайт]. URL: https://www.rogwu.ru/content/bl_files_docs/стоимости%20минимального%20потребительского%20бюджета.PDF (дата обращения: 20.06.2024).

²⁷⁴ Разумов А. А., Сквонь В. А. Разработка и применение потребительских бюджетов в советской России и СССР // Социально-трудовые исследования. 2024. № 54 (1) С. 108.

мнение ведущих ученых о том, что размеры социальных гарантий населению могут быть пересмотрены в современных условиях рыночной экономики. При этом важно, чтобы социальные гарантии обеспечивали рост доходов от занятости не только в минерально-сырьевой сфере (добыче полезных ископаемых, как высокодоходной сфере, в которую отмечается крен развития экономики АЗ РФ), а также в и отраслях с невысокой добавленной стоимостью (торговля, сельское и лесное хозяйство, услуги), направленные на внутренний потребительский рынок²⁷⁵.

Второй базовый фактор миграции, по значимости не уступающей заработной плате, жилищный вопрос. Учитывая возраст молодежного потока в АЗ РФ и семейный статус «свободный» для трети мигрировавших, требования относительно возраста в рамках «арктической ипотеки» необходимо смягчить либо вовсе снять эти ограничения. При строительстве объектов социального значения (школы, детские сады, учреждения здравоохранения) необходимо комплексно и превентивно подходить к вопросу кадрового обеспечения, а именно закладывать в проект строительства не только учреждение, но и жильё для его работников. С учётом интенсивности миграционного обмена как характеристики воспроизводства трудовых ресурсов в АЗ РФ, принципиально важно развитие качественного, современного и доступного арендного жилья, чтобы у работника, отработавшего период в соответствии с трудовым контрактом в АЗ РФ была возможность покинуть арктические территории, а на его место было возможным пригласить нового работника.

Принимая во внимание, что четверть респондентов рассматривают возможность покинуть субъект АЗ РФ из-за недостаточно качественного здравоохранения и социального обслуживания, необходимо способствовать развитию программ «Земский фельдшер», «Земский доктор», «Земский учитель», а также рассмотреть вариант применения «вахтового» метода организации труда

²⁷⁵ Разумов, А. А., Селиванова О. В. Содействие занятости в системе мер по снижению уровня бедности в регионах России // XIV Международная научно-практическая конференция «Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности»: сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции, 30 января 2023г., Москва. – Махачкала : ООО «Издательство АЛЕФ», 2023. – С. 214.

наиболее дефицитных медицинский специалистов узкой специализации из других неарктических регионов России.

Стратегическое управление трудовыми ресурсами базируется на экономически обоснованных формах современной занятости трудовых ресурсов и на возможностях, которые существуют для их реализации на предприятия (в организациях и компаниях)²⁷⁶. Готовность экономики и социальной сферы арктических регионов к внедрению новейших форм занятости ограничена следующими аспектами:

1. недостаточной прозрачностью информационной среды (на сегодняшний день недостаточно структурирована и доступна информация о возможностях трудоустройства в АЗ РФ, как минимум на портале Роструда с вакансиями и на федеральных кадровых Интернет-порталах–агрегаторах вакансий необходима возможность формировать выборку вакансий в АЗ РФ);
2. доступ к сети Интернет не является повсеместным в АЗ РФ (доля домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" не является 100%; ожидаемый результат Стратегии социально-экономического развития АЗ РФ к 2035 году: «обеспечение возможности оказания услуг доступа к сети "Интернет" для домохозяйств в населенных пунктах с численностью населения от 100 до 500 человек»; целевой показатель: доля домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в общем числе домохозяйств на территории Арктической зоны в 2024 году 90%);
3. тренд экономического развития в пользу минерально-сырьевого сектора экономики АЗ РФ, в то время как удаленные рабочие места создаются в основном в несырьевом секторе экономики, в «сервисной» экономике (недостаточно развиты такие сферы как ретейл, консалтинг, IT-компании, маркетинг, клиентская поддержка);

²⁷⁶ Новикова И.В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия // Экономика в промышленности. 2018. Том 11. №4. С. 320-321.

4. удаленная работа требует поддержания определенной инфраструктуры для возможности организовать рабочий график (функционирование дошкольных образовательных учреждений; сервис по доставке товаров и услуг; доступность здравоохранения, кружков и секций для детей; в Стратегии СЭР АЗ РФ-2035 констатируется угроза и вызов, формирующими риски для развития Арктики – низкий уровень доступности качественных социальных услуг)).
5. цифровизация экономики и социальной сферы (электронный документооборот, онлайн-банкинг, телемедицина, разработка нейронных сетей, анализ больших данных)²⁷⁷

Цифровизация экономики АЗ РФ – одна из ключевых возможностей, без которой не представляется распространение новых форм занятости, и сохранение народонаселения²⁷⁸. Уровень цифровизации крайне дифференцирован в разрезе арктических субъектов (от лидера соответствующих рейтингов – ЯНАО, до «аутсайдера» – ЧАО, также отмечается, что «доля домохозяйств, использующих для выхода в Интернет персональные компьютеры, в ряде регионов снизилась от 8% (Республика Саха) до 36,5% (Республика Коми)»; «имеются и сельские населённые пункты, совсем не охваченные мобильной связью и Интернетом»)²⁷⁹. Разный уровень цифровизации, объективные природно-климатические особенности АЗ РФ, неравномерность расселения²⁸⁰ требуют серьёзного финансового участия как государства, так и бизнеса для внедрения цифровых технологий, которые на сегодняшний день – одна из ключевых возможностей по укреплению позиций в АЗ РФ в сфере народонаселения.

Закрепляемость и укорененность родившихся в АЗ РФ и переехавшей в АЗ РФ молодежи – серьёзная задача. Большая часть молодых людей планирует

²⁷⁷ Новикова И.В. Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике: монография / И. В. Новикова; под научной редакцией В. Л. Квинта. Кемерово: КемГУ, 2020. С.197.

²⁷⁸ Цифра придет в Арктику: Арктике нужна цифровизация // Инвестиционный портал Арктической зоны РФ : [сайт]. URL: <https://arctic-russia.ru/article/tsifra-pridet-v-arktiku>. Дата обращения (21.10.2024).

²⁷⁹ Куратова Л.А. Особенности цифровизации пространства арктических регионов России // Арктика и Север. 2023. № 50. С. 160.

²⁸⁰ Измайлов М.К. Цифровая трансформация в арктическом регионе: возможности и вызовы // BENEFICIUM. 2023. № 3(48). С. 49.

задержаться в Арктике на ограниченное время, однако всю жизнь прожить в арктических условиях готовы далеко не многие. В данном направлении необходимо усиливать проводимую политику «якорения молодежи в АЗ РФ» путем расширения северных льгот для молодых специалистов, корректировки института арктической ипотеки, развития института арендного жилья и поддержки молодых специалистов, вернувшихся в регион после получения профессионального образования.

Выводы по Главе 3

Трудовая миграция несёт значимые эффекты для экономики и рынка труда АЗ РФ, для системы профессионального образования и рынка труда выпускников, для некоторых арктических субъектов АЗ РФ, а также работодателей и работников. Постобразовательная миграция выпускников системы профессионального образования и их трудоустройство в АЗ РФ позиционируется как инвестиция в кадровое обеспечение экономики АЗ РФ в условиях неполного выполнения госгарантий по нормам финансирования обучения за счёт средств федерального бюджета. Трудоустройство выпускников в АЗ РФ, обучение которых финансировалось семьями (домохозяйствами), способствует более быстрой окупаемости расходов на образование за счёт более высоких заработных плат в сравнении со среднероссийским уровнем. Трудовая (постобразовательная) миграция квалифицированных кадров, являясь результатом кооперации, укрепляет результаты взаимодействия работодателей и системы профессионального образования при подготовке по «арктическим специальностям» и реализации научно-исследовательского потенциала. Привлечение выпускников в трудодефицитные регионы АЗ РФ способствуют трудоустройству выпускников, обретению ими первого опыта работы и снижению безработицы выпускников, представляющей определенную социально-экономическую проблему. Привлечение кадров в АЗ РФ способствует устранению дефицита кадров, влияет на наращивание как конкуренции среди компаний за квалифицированный персонал, так и их кооперации в кризисные моменты.

Трудовая миграция является одним из ключевых источников покрытия ежегодной дополнительной потребности экономики АЗ РФ в кадрах и участвует в формировании предложения на трудодефицитном рынке труда АЗ РФ в количественном и качественном аспектах.

С учетом специфических экономических, демографических и социальных особенностей АЗ РФ (неоднородности расселения, неблагоприятных демографических тенденциях, возрастающей роли качества социальной среды и инфраструктуры) предложен трехкомпонентный механизм регулирования миграции по принципу «элементы реализации механизма развития трудовых ресурсов – информирование о рынке труда – закрепление и развитие». В рамках первого компонента проработаны отдельные инструменты и элементы институционального и организационного механизмов реализации стратегии развития трудовых ресурсов АЗ РФ.

Прогноз кадровой потребности и источники его обеспечения – это важный аспект кадрового стратегирования. Институциональный механизм реализации стратегии развития трудовых ресурсов включает количественную оценку стратегических возможностей в части входящего миграционного потока и его составляющих, и прогнозирование трудовых ресурсов, в том числе с учетом оценки влияния внешних факторов – вызовов социально-экономическому развитию АЗ РФ. Выявление на современном этапе мотивов и причин трудовой миграции, как с позиции мигрантов, так и с позиции работодателей и органов власти и местного самоуправления составляет один из аспектов стратегических интересов в АЗ РФ. Организационный механизм предполагает разработку исполнителями реализации стратегии прогноза потребности в кадрах и информирование о результатах прогнозирования сокращения или переизбытка трудовых ресурсов.

Основу информирования составляет профессиональная ориентация населения, и в частности, молодежи. Необходимость и значимость профориентационных мероприятий заключаются в создании благоприятных информационных условий для профессионального самоопределения молодежи

путем раскрытия перспектив получения востребованной в АЗ РФ профессии, в том числе и за пределами арктических регионов в случае, если подготовка кадров по профессии не ведется в родном регионе; раскрытии необходимых профессионально важных качеств и востребованности профессии на арктическом рынке труда; обозначении перспектив трудоустройства и развития карьеры, в том числе и в ведущих компаниях-работодателях Арктики.

В качестве закрепления населения в АЗ РФ целесообразно рассмотреть вопрос выделения специальных квот в рамках целевого набора для выпускников арктических школ и далее уделять фокусированное внимание институту наставничества в организациях и компаниях, функционирующих в АЗ РФ.

По итогам комплексного анализа показателей, причин и мотивов межрегиональной трудовой миграции, сформированы рекомендации по совершенствованию регулирования трудовой миграции, которые структурированы в адрес различных министерств, ведомств, работодателей и органов местного самоуправления.

Заключение

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы и обосновать предложения:

1. Предложено совершенствование научно-методического подхода к сущности трудовой миграции как неотъемлемого и важного компонента в формировании народонаселения АЗ РФ, которое выступает демографической базой воспроизводства трудовых ресурсов и предложения на рынке труда на примере АЗ РФ. Развитие методологических основ трудовой миграции является объективной необходимостью для экономики труда в части разработки актуальных теоретических положений интерпретации и получения системы знаний о трудовой миграции как источника трудовых ресурсов для экономики.

На основе анализа теоретических подходов к определению сущности трудовой миграции в условиях дефицита трудовых ресурсов и демографических вызовов на современном этапе развития экономики с учетом существующей широкой трактовки понятия трудовой миграции обоснована ее узкая трактовка. В широкой трактовке трудовая миграция – это перемещение рабочей силы в поисках работы и занятости с целью осуществления трудовой деятельности. Определение основано на базовой сущностной характеристике трудовой миграции – на цели осуществления трудовой деятельности. В предлагаемой узкой трактовке, трудовая миграция – это перемещение рабочей силы, имеющей выраженную мотивацию к труду, сопряженную со спецификой рынка труда региона вселения, и выступающей в качестве одного из источников кадрового обеспечения экономики регионов.

2. На основе выделения и анализа показателей определено, что некомпенсированные потери населения АЗ РФ в результате продолжающейся масштабной миграционной убыли обусловлены влиянием экономических и демографических факторов. Ключевое значение имеют экономические факторы в силу как неоднородности экономического развития арктических субъектов АЗ РФ, так и ослабления преимуществ заработной платы в АЗ РФ по мере

снижения межрегиональной дифференциации в общероссийском масштабе. При сохранении ведущей роли заработной платы как финансового стимула трудовой миграции, важную роль играют институциональные факторы, создающие нормативные условия для трудовой миграции, к которым относится действие миграционных программ, функционирование сети образовательных организаций и рекрутинговая политика компаний. Действие перечисленных институциональных факторов достаточно фрагментарно и локально отвечает задачам стимулирования трудовой миграции в АЗ РФ.

3. В исследовании доказана значимость межрегиональной миграции, связанной со сменой постоянного места жительства с целью осуществления трудовой деятельности в АЗ РФ как способа пополнения внутренних трудовых ресурсов, необходимых для полноценного «нового освоения» АЗ РФ, как региона высокого стратегического и экономического значения. Проведенный сопоставительный анализ количественных показателей объемов межрегиональной миграции, связанной с переездом жителей неарктических субъектов в арктические субъекты АЗ РФ с расчетами ежегодной дополнительной потребности экономики АЗ РФ в квалифицированных кадрах показал недостаточность трудовой миграции для развития рынка труда. Алгоритм, по которому проведена оценка достаточности трудовой миграции, воспроизводим и для других субъектов РФ, и представляет собой подход к количественной оценке миграции, значимый с точки зрения регулирования трудовой миграции в региональном измерении.

4. Разработанный портрет молодежи, мигрирующей в Российскую Арктику, свидетельствует о том, что в основном миграция совершается представителями молодежи с высшим и средним профессиональным образованием ради работы вместе с семьей. Основными задействованными каналами поиска работы в АЗ РФ являются неформальные каналы (по опыту друзей, родственников, знакомых), либо непосредственное обращение к работодателю, а также по приглашению работодателя. В обозначенных каналах трудоустройства заложен потенциал развития информационных условий привлечения трудовых ресурсов в

Российскую Арктику, на которые необходимо обратить внимание в работе по стимулированию трудовой миграции: на представление позитивного опыта переезда в АЗ РФ, усиление информирования о возможностях трудоустройства в рамках миграционных программ. Показатели обобщенного портрета трудовой миграции в АЗ РФ сформированы на основе двух уникальных масштабных опросов (молодежи и трудовых мигрантов), проведенных по единой методике в пространстве АЗ РФ как особом объекте, репрезентирующих предмет исследования по территориальному и половозрастному признакам.

Привлечение трудовых ресурсов в результате миграции происходит преимущественно в сфере добычи полезных ископаемых, в обрабатывающей промышленности, транспортной и логистической деятельности, образовании и энергетике. Ресурс миграции активно задействует сектор реальной экономики, в то время как социальная сфера сохраняет менее привлекательные позиции с точки зрения миграции, несмотря на дефицит кадров в сфере здравоохранения, социального обслуживания, культуре. Особую значимость играет мотивация трудовой миграции при переезде в АЗ РФ, содержащая возможности развития потенциала трудовой миграции, как источника трудовых ресурсов для экономики стратегических территорий АЗ РФ.

5. Стратегическим приоритетом АЗ РФ является улучшение количественного и качественного состава народонаселения, которое экономически обосновано рядом обстоятельств (создание новых рабочих мест, реализация инвестиционных проектов и т.д.). При этом у основного стратегического документа по развитию АЗ РФ выявлен ряд недостатков, ограничивающих достижение сбалансированности рынка труда, развитие его инфраструктуры и т.д. Стратегия не подкреплена анализом стратегических возможностей (трендов) развития, отсутствует анализ ресурсной базы, механизмов и инструментов достижения целевых показателей, отсутствует стратегия развития трудовых ресурсов, что в совокупности снижает полезность программного стратегического документа.

6. Предложен последовательный комплекс мероприятий по регулированию

трудовой миграции в АЗ РФ: «элементы механизма развития трудовых ресурсов – популяризация занятости в АЗ РФ – закрепление и развитие трудовых ресурсов». Структурно комплекс мероприятий на первом этапе содержит количественную оценку и определение характеристик миграционного потока в АЗ РФ в целях обеспечения экономики квалифицированными кадрами; на втором этапе – создание соответствующих информационных условий для стимулирования трудовой миграции среди населения, формирования и укрепления трудовой мотивации молодежи для её вовлечения в занятость в экономике и социальной сфере АЗ РФ. Содержательно предложенный в работе комплекс мероприятий по регулированию трудовой миграции включает проработку отдельных инструментов и элементов институционального и организационного механизмов реализации стратегии развития трудовых ресурсов, в том числе – с целью обеспечения ресурсной части стратегического развития АЗ РФ. Институциональный механизм реализации стратегии развития трудовых ресурсов включает количественную оценку стратегических возможностей и мониторинг стратегических интересов участников рынка труда, организационный механизм – ежегодный прогноз количественного и качественного состава трудовых ресурсов с учетом оценки влияния внешних факторов – вызовов социально-экономическому развитию АЗ РФ.

7. Необходимость и значимость информирования о рынке труда заключаются в создании благоприятных информационных условий для профессионального самоопределения молодежи путем раскрытия перспектив получения востребованной в АЗ РФ профессии, в том числе и за пределами арктических регионов в случае, если подготовка кадров по профессии не ведется в родном регионе; раскрытии необходимых профессионально важных качеств и востребованности профессии на арктическом рынке труда; обозначении перспектив трудоустройства и развития карьеры, в том числе и в ведущих компаниях-работодателях Российской Арктики. Апробированным инструментарием в части создания информационных условий является профориентационный интенсив, включающий профориентационный урок среди

школьников и студентов колледжей на основе методических рекомендаций для педагогов и специалистов по профессиональной ориентации и очный Воркшоп по разработке проектов преобразования социально-экономического пространства АЗ РФ.

В качестве усиления информационной составляющей предложено определенную информацию о трудоустройстве в АЗ РФ сделать доступной для публичного ознакомления как подрастающему поколению и экономически активному населению, готовому к трудовой миграции, так и для управленческих структур для аналитической работы. В частности, публиковать на официальном Интернет-портале Роструда численность выпускников вузов в зависимости от года выпуска, приехавших на работу в субъекты АЗ РФ (на арктические территории) из неарктических субъектов, и показатели их заработной платы, формируемые по результатам Мониторинга трудоустройства выпускников. Публиковать Интернет-портале Росстата показатели долговременной (постоянной) миграции, вызванной необходимостью трудоустройства, как в целом по АЗ РФ, так и в разрезе субъектов РФ, целиком и частично входящих в АЗ РФ. Разрабатывать и публиковать на официальных Интернет-порталах органов местного самоуправления информацию в формате видеороликов, содержащих примеры успешного переезда в субъекты АЗ РФ с целью трудовой деятельности.

8. В исследовании представлено, как мотивы трудовой миграции, связанной с переездом в АЗ РФ на постоянное место жительства, претерпели определенную трансформацию и обрели новизну на современном этапе развития экономики. Перемещение на арктические территории с целью трудовой деятельности объясняется не только финансовым стимулом, но и стремлением получить уникальный и конкурентоспособный профессиональный опыт и пройти «укороченную» карьерную лестницу в стратегически значимых и наукоёмких отраслях экономики. Высокая востребованность специалистов в экономике АЗ РФ позволяет закрепиться в системе социально-трудовых отношений и избежать высококонкурентных трудоизбыточных рынков труда. Примеры мотивированной трудовой миграции в АЗ РФ показывают потенциал данного ресурса, на который,

по мнению автора, значим в регулировании трудовой миграции в контексте государственного управления развитием АЗ РФ.

9. Основные причины переезда с последующим трудоустройством в АЗ РФ связаны, прежде всего, с уровнем заработной платы, северными льготами, а также возможностями реализации в профессии и получении трудового опыта на арктических территориях. В то же время, переезд связан с низкой удовлетворенностью характеристиками рынков труда регионов, из которых переезжают в АЗ РФ. Несмотря на снижение дифференциации по уровню заработной платы между северными и несевверными регионами, финансовый стимул и мотив сохраняет своё главенство, в связи с чем, остается основой управления миграционными потоками. В ходе исследования уточнена воспроизводственная функция заработной платы с учетом специфики формирования рабочей силы в АЗ РФ: заработная плата должна выполнять «закрепляющую» («продолжающую») функцию в отношении стратегических задач, которые сегодня стоят в сфере народонаселения АЗ РФ – для этого необходим учет интегрального подхода к районированию Севера РФ и разработка основ и показателей минимального потребительского бюджета для дифференцированной АЗ РФ.

10. Стимулирование межрегиональной трудовой миграции в направлении АЗ РФ обосновано классификацией положительных эффектов для различных участников рынка труда. Трудовая миграция участвует не только в формировании трудовых ресурсов АЗ РФ, но способствует укреплению социально-трудовых отношений за счёт процессов кооперации участников рынка труда, а также получению необходимого, и зачастую уникального профессионального опыта, трудового стажа при ведении деятельности в северных условиях. В исследовании обоснована целесообразность инвестирования средств в подготовку кадров, выбирающих для трудоустройства рынок труда АЗ РФ. С точки зрения государственного бюджета, постобразовательная миграция и трудоустройство выпускников в трудодефицитных регионах АЗ РФ рассматривается как инвестиция в развитие кадрового обеспечения экономики субъектов АЗ РФ, в

которых недостаточно внутренних трудовых ресурсов. Со стороны домохозяйств (семей), инвестирующих в образование своих детей, их последующее трудоустройство в АЗ РФ позволит в 2 раза быстрее окупить затраты на профессиональное образование.

11. «Ротационная» роль миграции в обновлении трудовых ресурсов нашла подтверждение в проведенном исследовании и доказывает необходимость как оказания государственной поддержки переезжающим в АЗ РФ с целью трудовой деятельности, так и применения механизмов регулирования трудовой миграции со стороны государственного управления. В связи с тем, что рынок труда неразрывно связан с состоянием другой инфраструктуры, определяющей качество и уровень жизни, в исследовании разработаны и систематизированы рекомендации, направленные на развитие рынка труда. Перечень рекомендаций адресован федеральным и региональным органам исполнительной власти, ведомствам, работодателям и органам местного самоуправления.

Среди рекомендаций предложены меры по расширению участия арктических субъектов в Программе повышения трудовой мобильности и в Программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (инициировать рассмотрение вопроса о включении Мурманской и Архангельской областей в перечень территорий приоритетного заселения субъектов Российской Федерации в рамках). В исследовании присутствуют рекомендации по увеличению обеспеченности жильём жителей АЗ РФ, а также определено, что одним из подходов по совершенствованию организации заработной платы и районного регулирования в актуальных экономических условиях возможно проведение оценки минимального потребительского бюджета для работающего в АЗ РФ с последующим публичным доступом к результатам проведенной оценки. Практические положения регулирования трудовой миграции основываются на результатах личного уникального опроса экспертов из числа руководителей высшего или среднего звена управленческих структур (руководители, заместители руководителей, начальники отделов) непосредственно по тематике

исследования в арктических регионах.

Перспективы исследования состоят в углублении, детализации и анализе результатов до уровня муниципальных образований, входящих в состав АЗ РФ, что позволит в рамках муниципальных образований обеспечить и реализовать функционал агломераций как опорных точек в снабжении трудовыми ресурсами, а также в решении возникающих проблем с учетом экономической специфики территорий. Также перспективно углубление расчетов количественной оценки необходимой численности трудовых мигрантов в разрезе постоянной и временной трудовой миграции с участием работодателей как носителей информации о своих мощностях в использовании вахтового труда и привлечении специалистов для их адаптации на постоянном месте жительства в АЗ РФ. Отдельным перспективным направлением является разработка методологии и методики оценки экономической целесообразности профориентационной и информационной работы компаний в контексте поиска необходимых кадров и их закрепляемости.

Обозначенные в исследовании меры и перспективы рекомендованы в качестве ориентиров и основы при разработке и совершенствовании мастер-планов агломераций АЗ РФ, специальных стратегий развития арктических территорий в субъектах РФ, частично входящих в АЗ РФ, направлениями для работы социально-ответственного бизнеса, местом присутствия которого являются арктические территории, а также основой повышения национальной безопасности РФ.

Список использованных источников**Нормативные акты**

1. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., с изм. и доп. на 22.06.2024. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт].– URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/> (дата обращения : 22.06.2024).
2. Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных в Арктической зоне Российской Федерации и на других территориях Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон № 119-ФЗ от 1 мая 2016 г., с измен. и доп. на 22.06.2024 г. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт].– URL: <https://base.garant.ru/71388648/> (дата обращения : 22.06.2024).
3. О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации : Федеральный закон № 193-ФЗ от 13 июля 2020 г., с изм. и доп. на 22.06.2024 – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт].– URL: <https://base.garant.ru/74370528/> (дата обращения : 22.06.2024).
4. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон № 1032-1 от 19 апреля 1991 г., ред. от 25.12.2023 № 635-ФЗ. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения : 08.06.2024).
5. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы: Указ Президента Российской Федерации № 622 от 31.12.2018. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/72092260/> (дата обращения : 07.06.2024).
6. Об основах государственной политики Российской Федерации в Арктике на период 2035 года: Указ Президента РФ № 164 от 05 марта 2020 г. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт]. — URL: <https://base.garant.ru/73706526/> (дата обращения : 15.07.2024).
7. О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом: Указ Президента Российской Федерации № 1289 от 14 сентября 2012 года. – Текст : электронный // Информационно-правовой

- портал : Гарант.ру : [сайт].– URL: <https://base.garant.ru/70227698/> (дата обращения : 15.06.2024).
8. Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике до 2035: Указ Президента Российской Федерации № 164 от 5 марта 2020 г. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/73706526/> (дата обращения : 07.06.2024).
 9. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года: Указ Президента Российской Федерации № 645 от 26 октября 2020 г.– Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/74810556/> (дата обращения : 06.06.2024).
 10. Об утверждении условий программы «Дальневосточная и арктическая ипотека», Правил предоставления субсидий из федерального бюджета акционерному обществу "ДОМ.РФ" в виде вкладов в имущество акционерного общества "ДОМ.РФ", не увеличивающих его уставный капитал, для возмещения российским кредитным организациям и иным организациям недополученных доходов по жилищным (ипотечным) кредитам, предоставленным гражданам Российской Федерации на приобретение или строительство жилых помещений на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, а также на сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации, и внесении изменений в распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 1713-р : Постановление Правительства РФ № 1609 от 7 декабря 2019 г., ред. от 29.11.2023 г. № 2023. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт]. – URL:<https://base.garant.ru/73186814/> (дата обращения : 05.06.2024).
 11. Концепция демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1298-р от 20 июня 2017 г. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт].– URL: <https://base.garant.ru/71705978/> (дата обращения : 15.07.2024).
 12. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации № 207-р от 13 февраля 2019 г. – Текст : электронный // Информационно-правовой портал : Гарант.ру : [сайт].– URL: <https://base.garant.ru/72174066/> (дата обращения : 29.06.2024).
 13. Стратегия социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2035 года: Указ Главы Республики

- Саха (Якутия) № 1377 от 14 августа 2020 года. – Текст : электронный // Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия) : [сайт]. – URL: <https://www.sakha.gov.ru/news/front/view/id/3204989> (дата обращения : 06.06.2024).
14. Об Утверждении Плана мероприятий «На Севере – жить!» : Распоряжение Правительства Мурманской области №74-рп от 23 марта 2022. – Текст : электронный // Официальный сайт Администрации г. Мурманска. – URL: https://www.citymurmansk.ru/img/all/2119_74_rp__1_.pdf (дата обращения : 20.06.2024).
 15. Стратегия социально-экономического развития северных и арктических территорий и поддержки коренных малочисленных народов Красноярского края до 2035 года: Распоряжение Правительства Красноярского края № 81-р от 03.02.2023. – Текст : электронный // Официальный портал Красноярского края : [сайт]. – URL: <http://www.24sever.krskstate.ru/docs/strategiya/0/print/yes> (дата обращения : 22.06.2024).
 16. Законопроект № 660946-8. – Текст: электронный // Система обеспечения законодательной деятельности : [сайт]. 2024. – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/660946-8> (Дата обращения: 27.10.2024).
 17. Перечень поручений по итогам пресс-конференции президента 14 декабря 2023 года, утв. Президентом РФ 12.02.2024 N Пр-250. – Текст: электронный // Консультант-Плюс : [сайт]. 2024. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_469563/ (дата обращения: 27.10.2024).
 18. Об утверждении перечня опорных населенных пунктов (муниципальных образований) Арктической зоны РФ, в том числе выполняющих функции по обеспечению национальной безопасности и (или) функции базы для развития минерально-сырьевых центров, реализации экономических и (или) инфраструктурных проектов в Арктике : Распоряжение Правительства РФ от 28 ноября 2023 г. № 3377-р. – Текст: электронный // Гарант : [сайт]. 2023. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408019009/> (дата обращения: 27.10.2024).
 19. О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 : Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2024 года №1758. – Текст:электронный // Правительство России : [сайт]. 2024. URL: <http://government.ru/docs/53726/> (дата обращения : 20.12.2024).
 20. О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений

законодательных актов Российской Федерации : Федеральный закон от 12 июля 2024 г. № 176-ФЗ. – Текст: электронный // Гарант.ру : [сайт]. 2024. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/409260800/> (дата обращения : 20.12.2024).

Книги, учебные пособия, справочная литература

21. Большой экономический словарь : 19000 терминов / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Ин-т новой экономики, 1997. – 856 с. – ISBN 5-89378-001-9.
22. Вечканов, Г. С. Миграция трудовых ресурсов в СССР: Полит.-экон. Аспект / Г. С. Вечканов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1981. – 143 с.
23. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник. / О. С. Виханский. – 7-е изд. – М.: Проспект, 2014. – С. 180.
24. Демографический понятийный словарь / под ред. Рыбаковского Л. Л.; Общественный совет Центрального Федерального округа, Российская акад. наук, Ин-т социально-политических исслед. – 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Экон-Информ, 2007. – С. 351. – ISBN 978-5-9506-0263-4.
25. Клемешев, А. П. Миграционные процессы в формировании трудового потенциала приграничных регионов России: 2011–2021 / А. П. Клемешев, В. В. Войников [и др.]. – Калининград, 2023. – 220 с. – ISBN: 978-5-9971-0816-8.
26. Корпоративная социальная политика : брошюра / Департамент кадровой политики, Департамент социальной политики.– ПАО «ГМК «Норильский никель», 2024. // Норникель : официальный сайт. – URL: https://nornickel.ru/files/ru/others/SocialProgrammsNN_light.pdf (дата обращения: 12.06.2024). – Текст : электронный.
27. Зайончковская, Ж. А. Миграция и демографический кризис в России : монография // Ж. А. Зайончковская, Е. В. Тюрюканова, Ю. Ф. Флоринская [и др.]; под ред. Ж. А. Зайончковской, Е. В. Тюрюкановой. – М: МАКС Пресс, 2010. - 94 с.
28. Миграция сельского населения / Под ред. Т. И. Заславской. – М.: Мысль, 1970. – 348 с.
29. Миграция сельского населения: цели, задачи и методы регулирования : доклады к заседанию Исслед. ком. по сел. социологии / Под ред. чл.-кор. АН СССР Т. И. Заславской ; АН СССР. Сиб. отделение. Ин-т экономики и организации пром. производства. – Новосибирск : [б. и.], 1969. - 127 с.
30. Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре / Нефтегазстройпрофсоюз

- России. // Нефтегазстройпрофсоюз России : официальный сайт. – М., 2017. – 24 с. – URL: https://www.rogwu.ru/content/bl_files_docs/стоимости%20минимального%20потребительского%20бюджета.PDF (дата обращения: 20.06.2024). – Текст : электронный.
31. Переведенцев, В. И. Методы изучения миграции населения / В. И. Переведенцев. – М.: Наука, 1975. – 104 с.
 32. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 494 с. – ISBN 5-16-002705-X.
 33. Районирование Севера России : новые подходы : колл. монография. – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 176 с.
 34. Рязанцев, С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование / С. В. Рязанцев. – М.: Формула права, 2007. – 576 с. – ISBN 978-5-8467-0049-9.
 35. Сигова, С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации / С. В. Сигова. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 188 с.
 36. Современные подходы к оценке влияния потоков трудовых миграций на социально-экономическое благополучие принимающей территории : монография / Е. Б. Бедрина [и др.]. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. – 153 с.
 37. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / Под. ред. Д. Н. Ушакова. М.: Советская энциклопедия: ОГИЗ, 1935—1940. Т.3.
 38. Экономика современной Арктики: в основе успешности эффективное взаимодействие и управление интегральными рисками : монография / под научной редакцией В. А. Крюкова, Т. П. Скуфьиной, Е. А. Корчак. — Апатиты: ФИЦ КНЦ РАН, 2020. – 245 с. – ISBN 978-5-91137-416-7.
 39. Экономика труда (социально-трудовые отношения) : учеб. для студ. вузов / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 735 с.
 40. Юдина, Т. Н. Миграция: словарь основных терминов: учеб. пособие / Т. Н. Юдина. – М.: Издательство РГСУ; Академический Проект, 2007. – 472 с.

Статьи, материалы диссертаций, доклады

41. Абидов, М. Х. Демографическое развитие трудоизбыточных регионов Южного Федерального округа: автореф. дис...док. экон. наук : 08.00.05 / М. Х. Абидов; Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. – Махачкала, 2008. – 50 с.
42. Антосик, Л. В. Факторы и направления межрегиональной миграции

- выпускников вузов в России / Л. В. Антосик, Н. В. Ивашина, – DOI : <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-107-125> // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. – 2021. – № 2. – С. 107-125.
43. Бажутова, Е. А. Региональные, муниципальные и корпоративные аспекты управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны Российской Федерации / Е. А. Бажутова, Т. П. Скуфьина. – DOI : 10.18796/0041-5790-2023-7-41-49 // Уголь. – 2023. – № 7. – С. 41-49.
44. Бажутова Е. А. Вахта как резерв для трансформации миграционных процессов в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2022. – № 4. – С. 148–166. DOI:10.37614/2220-802X.4.2022.78.011.
45. Беглова, Е. Факторы и институты трудовой миграции / Е. Беглова, У. Мусин // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2017. – № 4. – С. 160-165.
46. Бобков, В. Н. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации / В. Н. Бобков, Н. В. Локтюхина. – DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.2 // Уровень жизни населения регионов России. — 2020. – Т. 16. – № 1. – С. 21-32.
47. Более половины опрошенных молодых семей имеют бытовые кредиты / Текст : электронный // Тасс : [сайт]. – 2024. – URL: <https://tass.ru/obshchestvo/19955989> (дата обращения: 16.06.2024).
48. Вакуленко, Е. С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? / Е. С. Вакуленко. – DOI: 10.24411/1993-7601-2019-10013 // Прикладная эконометрика. – 2019. – Т. 55. – С. 113-118.
49. В Арктике создадут более 180 тыс. новых рабочих мест за 15 лет / Текст : электронный // Тасс : [сайт]. – 2021. – URL : <https://tass.ru/ekonomika/10203915> (дата обращения: 29.06.2024).
50. Вашаломидзе, Е. В. Направления снижения молодежной безработицы / Е. В. Вашаломидзе, М. М. Крекова, А. Ю. Ведехин. – DOI: 10.38197/2072-2060-2023-241-3-303-312 // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2023. – Т. 241. – № 3. – С. 303-312.
51. Вишневская, Н. Г. Формирование конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда в современной России: автореф. дис... докт. экон. наук. : 08.00.05 / Н. Г. Вишневская; ФГБУ Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – М., 2019. – 43 с.
52. Волков, А. Д. Пространственная дифференциация факторов миграции населения арктического региона (на примере Карельской Арктики) / А. Д. Волков, А. В. Симакова, С. В. Тишков // Регион: экономика и

- социология. – 2022. – № 3 (115). – С. 155–186. DOI: 10.15372/REG20220307.
53. Внутренняя миграция и российский рынок труда : аналит. доклад / Ю. Ф. Флоринская, Н. В. Мкртчян, Т. М. Малева, М. К. Кириллова // Миграция и рынок труда. Серия : Научные доклады : социальная политика. – М.: РАНХиГС, 2014. – С. 21-56.
54. Волгин, Н. А. Актуальные вопросы развития российского севера: компенсационные и стимулирующие системы, направленные на привлечение и закрепление населения в северных и арктических регионах / Н. А. Волгин, Л. Н. Широкова, Л. Л. Мосина // Уровень жизни населения регионов. – 2018. – № 2 (208). – С. 34-46.
55. Волгин, Н. А. Российская Арктика: социально-трудовые и демографические особенности развития / Н. А. Волгин, Л. Н. Широкова, Л. Л. Мосина // Социально-трудовые отношения. – 2019. – №1. – С. 117-133.
56. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: доклад НИУ ВШЭ / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин [и др.]. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2022. – 160 с.
57. Герций, Ю.В. Рынок труда России: проблемы оптимизации / Ю. В. Герций, М. Л. Малышев // Ученые записки Российского государственного социального университета. №5 (81). 2010. С. 6-22.
58. Гимпельсон, В. Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Биляк. // Alma mater (вестник высшей школы). – 2009. – № 10. – 54-68.
59. Груздева, М.А. Проблемы нормативно-правового регулирования занятости мигрантов-отходников / М. А. Груздева, О.Н. Калачикова // Журнал исследований по управлению. – 2023. –Т. 9. –№ 5. –С. 64-74.
60. Гуртов, В. А. Вахтовая занятость в экономике Арктической зоны России: динамика, масштабы, профессионально-квалификационные характеристики / В. А. Гуртов, И. С. Степуть. – DOI: 10.31857/S020736760025036-8 // Общество и экономика. – 2023. – №6. – С. 90-108.
61. Гуртов, В. А. Планирование карьерной траектории школьников: ориентация на «хочу, могу и надо» / В. А. Гуртов, Е. А. Хотеева. – DOI: 10.15507/1991–9468.090.022.201801.134–150 // Интеграция образования. – 2018. – Т. 22, – № 1. – С. 134-150.
62. Гуртов, В. А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин. – DOI 10.15826/umpra.2017.04.056 // Университетское управление: анализ и практика. – 2017. – Том 2. – № 4. – С. 130-161
63. Гуртов, В. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием / В. Гуртов, Е. Питухин, Л. Серова //

- Проблемы прогнозирования. – 2007. – № 6. – С. 91-108.
64. Доклад Министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на совещании с Президентом о мерах поддержки молодёжной занятости / – Текст : электронный // Министерство труда и социальной защиты РФ : [сайт]. – 2021. – URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/92> (дата обращения: 29.05.2024).
 65. Доброхлеб, В. Г. Демографическая динамика и социальные трансформации в ЕАЭС // ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Т. 3, № 4. С. 11–22. DOI 10.19181/demis.2023.3.4.1. EDN TNWGBF
 66. Докторович, А. Б. Системная методология исследования труда / А. Б. Докторович А. Б. // Пространство и время. – 2016. – № 1-2 (23-24). – С. 142-150.
 67. Долгова, И. Н. Макроэкономическая оценка состояния рынков труда европейской части российской Арктики после 2013 г. / И. Н. Долгова, А. Г. Коровкин, А. Л. Сеница // Проблемы прогнозирования. – 2023. – №1 (196). – С. 117-128.
 68. Долгова, И. Н. Состояние рынков труда азиатской части российской Арктики после 2013 года / И. Н. Долгова, А. Г. Коровкин, А. Л. Сеница // Проблемы прогнозирования. – 2023. – № 2 (197). – С. 44-56.
 69. Дружинин, П. В. Выявление факторов, влияющих на динамику численности населения муниципалитетов регионов Европейского Севера / П. В. Дружинин // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2023. – № 3. – С. 78–91. <https://doi:10.37614/2220-802X.3.2023.81.005>.
 70. Елин, А. М. Проблемы демографии и пути их решения в современной России / А. М. Елин, Н. П. Пашин // Вестник науки и образования. – 2019. – № 17 (71). – С. 19-28.
 71. Жукевич, Г. Новые количественные оценки спроса и предложения на современном рынке труда / Г. Жукевич, С. Сигова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – № 9. – С. 59-67.
 72. Зленко Е. Г. Социально приемлемый потребительский бюджет в арктических регионах России // Народонаселение.— 2020.— Т. 23.— № 1.— С. 28-38. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.3.
 73. Забелина, О. В. Трудовой потенциал безработного населения регионов с высокой безработицей: особенности и перспективы использования / О. В. Забелина. – DOI : 10.18334/et.10.11.119318 // Экономика труда. – 2023. – № 10 (11). – С. 1651–1666.
 74. Забелина, О. В. Стратегические вызовы периода цифровизации и приоритетные направления развития человеческих ресурсов России / О. В. Забелина // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, № 5. – С. 685-696. – DOI

- 10.18334/ce.14.5.110190.
75. Зайончковская, Ж. А. Внутренняя миграция в России и в СССР а XX веке как отражение социальной модернизации / Ж. А. Зайончковская // Мир России. – 1999. – № 4. – С. 22-34.
 76. Зайончковская, Ж. А. О трудовой миграции / Ж. А. Зайончковская // Социальная сфера: проблемы и суждения. – 2002. – С. 138-143.
 77. Замятина, Н. Ю. Новая теория освоения (пространства) Арктики и Севера: полимасштабный междисциплинарный синтез / Н. Ю. Замятина, А. Н. Пилясов. – DOI: 10.17238/issn2221-2698.2018.31.5 // Арктика и Север. – 2018. – № 31. – С. 5-27.
 78. Замятина, Н. Ю. «Севера» как зона роста для российской провинции / Н. Ю. Замятина, А. Д. Яшунский // Отечественные записки. – 2012. – № 5. – С. 227–239.
 79. Заславская, Т. И. Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе / Т. И. Заславская, Л. Л. Рыбаковский // Социологические исследования. – 1978. – № 1. – С. 58-64.
 80. Збышко, Б. Г. Цифровизация: новые условия и возможности труда и жизни / Б. Г. Збышко, А. Ф. Степусь // Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования: материалы VIII научно-практической конференции с международным участием, посвященной Году педагога и наставника, 20-21 апреля 2023 г., Москва. – М.: МПГУ, 2023. – С. 218-240.
 81. Золотокрылин, А. Н. «Ещё раз о „тупике балльной дискомфортности“» / А. Н.Золотокрылин, Л. Л. Мосина, Л. Н. Широкова.// ЭКО: Экономика и организация промышленного производства: Всероссийский экономический журнал. – 2007. – №9. — С. 56–66.
 82. Измайлов, М. К. Цифровая трансформация в арктическом регионе: возможности и вызовы // BENEFICIUM. – 2023. – № 3(48). – С. 45-52. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2023.3(48).45-52.
 83. Иванова, М. В. Об Арктическом рынке труда / М. В. Иванова, Т. В. Белевских, Д. В. Зайцев // Проблемы развития территории. – 2017. –№1 (87). – С. 145-157
 84. Ивахнюк И. В. Развитие миграционной теории в условиях глобализации // Век глобализации. – 2015. – № 1. – С. 36–51.
 85. Ёылмаз, Э. Переоценка парадокса Годаро: расширенный панельный анализ данных по развивающимся странам / Э. Ёылмаз , Ф. Сенсой. — DOI: 10.15838/esc.2023.2.86.11 // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2023. – Т. 16. –№ 2. – С. 203-215.
 86. Кабмин утвердил новую Стратегию развития минерально-сырьевой базы до 2050 года / Текст : Электронный // Тасс : [сайт]. – 2024. – URL :

- <https://tass.ru/ekonomika/21474403> (29.07.2024).
87. Как привлечь молодых специалистов в Арктику? Эксперты обсудили решение кадровых проблем в АЗ РФ // Центр подходящей работы в Арктике : [сайт]. – 2024 – URL: <https://arcticjob.ru/articles/kak-privlech-molodykh-spetsialistov-v-arktiku-eksperty-obsudili-reshenie-kadrovyykh-problem-v-azrf/> (дата обращения: 25.06.24).
 88. Карачурина, Л. Б. Новые данные и традиционные подходы: как российские географы изучают миграцию населения (2010-2021 гг.) / Л. Б. Карачурина, Н. В. Мкртчян, М. С. Савоскул // Известия РАН. Серия : Географическая. – 2022. – Т. 86. – № 3. – С. 353-373.
 89. Карцева, М. А. Межрегиональная миграция молодежи в России и выстраивание жизненных стратегий / М. А. Карцева, Н.В. Мкртчян, Ю. Ф. Флоринская // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2021. – Т. 52. – № 4. – С. 162-180.
 90. Катульский, Е. Д. Мировой рынок труда в контексте анализа Европейского миграционного кризиса / Е. Д. Катульский, Н. А. Беспалова, Т. А. Клепова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2016. – № 3-4. – С. 60-67.
 91. Кашепов, А. В. Развитие понятия «рынка труда» в отечественной литературе / А. В. Кашепов // Экономика и социум. – 2015. – № 4 (17). – С. 385-391.
 92. Кашепов, А. В. Взаимосвязи экономики и демографии: монография / А. В. Кашепов. – Москва : МАКС Пресс, 2019. – 176 с. ISBN 978-5-317-06240-8.
 93. Кашепов, А. В. ПОСТ-СССР: экономика, занятость и демография : монография / А.В. Кашепов. – Москва : МАКС Пресс, 2023. – 360 с. ISBN 978-5-317-06959-9. <https://doi.org/10.29003/m3161.978-5-317-06959-9>.
 94. Квинт В.Л. Разработка стратегии: мониторинг и прогнозирование внутренней и внешней среды. Управленческое консультирование. – 2015. – №7 С. 6-11.
 95. Квинт В.Л. Концепция стратегирования: монография. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. – 170 с.
 96. Квинт В.Л., Новикова И.В., Алимуратов М.К. Согласованность глобальных и национальных интересов с региональными стратегическими приоритетами. Экономика и управление. 2021. – №27(11). – С.900-909. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2021-11-900-909>.
 97. Квинт В.Л., Новикова И.В., Алимуратов М.К., Сасаев Н.И. Стратегирование технологического суверенитета национальной экономики // Управленческое консультирование. 2022. № 9. С. 57-67. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2022-9-57-67>.
 98. Клячко, Т. Л. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования / Т. Л. Клячко, Е. А. Семионова // Экономическая политика. –

2018. – № 2. – С. 100-125.
99. Коломиец, О. П. Особенности современных миграционных процессов на Крайнем Северо-Востоке России (Чукотский вариант) / О. П. Коломиец // Власть и управление на Востоке России. – 2020. – № 4 (93). – С. 207-214.
100. Колосова, Р. П. Мобилизационная модель трансформации российского рынка труда: методические подходы к анализу и регулированию приоритеты развития экономики в условиях цифровизации / Р. П. Колосова // Приоритеты развития экономики в условиях цифровизации: материалы Международной научно-практической конференции. – Саратов: Издательство «КУБиК», 2021. – С. 247-253.
101. Колосова, Р. П. Новые тренды в развитии экономики труда / Р. П. Колосова, М. В. Луданик // Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2019 г.). – М.: ИИЦ «АТиСО», 2019. – С. 27-33.
102. Коровкин, А. Г. Оценка интенсивности и вероятности движения населения в регионах Арктической зоны РФ / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев, А. Л. Сеница. – DOI: 10.47711/2076-318-2020-409-430 // Научные труды : Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2020. – С. 409-430.
103. Короленко, А. В. Вахтовые трудовые миграции как разновидность отходничества: масштабы, причины и последствия / А. В. Короленко // Проблемы развития территории. 2023. – Т. 27. – № 6. – С. 191–212. DOI: 10.15838/ptd.2023.6.128.12.
104. Короленко, А. В. Современная территориальная и социально-демографическая специфика вахтовой трудовой миграции в России / А. В. Короленко, О. Н. Калачикова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17. № 3. С. 206–225. DOI: 10.15838/esc.2024.3.93.12.
105. Красинец, Е. С. Международная миграция населения в России в условиях перехода к рынку / Е. С. Красинец // Российская газета. – 2007. – № 11. – С. 10-11.
106. Кудалева, М. Влияние миграционных потоков на экономическую активность и рынок труда России в целом и региональном аспекте : серия докладов об экономических исследованиях / М. Кудалева, И. Редозубов. – Текст : электронный // – М.: Центральный банк РФ, 2021. – URL: https://cbr.ru/StaticHtml/File/131869/wp_khab_dec.pdf (дата обращения: 15.06.2024).
107. Куратова, Л. А. Особенности цифровизации пространства арктических регионов России // Арктика и Север. – 2023. – № 50. – С. 154–174. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2023.50.154.

108. Лаженцев, В. Н. Север России: экономико-географические аспекты развития / В. Н. Лаженцев // Проблемы прогнозирования. – 2018. – № 5. – С. 39-50.
109. Ларченко, Л. В. Региональная политика устойчивого развития арктических ресурсных центров / Л. В. Ларченко // Россия: тенденции и перспективы развития.– 2019. – № 14-1.– С. 831-833.
110. Лебедева, А. Развитие Российской Арктики потребует около 180 тысяч новых специалистов / А. Лебедева. – Текст : электронный // Правда Севера : [сайт], –2022. – URL: <https://pravdasevera.ru/2022/11/10/636cdd6f3c903a2d8a4e4802.html> (дата обращения: 15.06.2024).
111. Лексин, В. Н. Новое отходничество и вахтовая организация труда в процессах депопуляции и заселения территорий / В. Н. Лексин // Регион: экономика и социология. – 2021. – № 3 (111). – С. 133-153.
112. Лексин, В. Н. Системные основания и последствия территориально опосредованной депопуляции / В. Н. Лексин // Регион: экономика и социология. – 2021. – № 2 (110). – С. 101-134.
113. Лексин В. Н. Социально-экономические приоритеты устойчивого развития Арктического макрорегиона России / В. Н. Лексин, Б.Н. Порфирьев. – DOI : 10.17059/2017-4-2 // Экономика региона. – 2017. – Т. 13, вып. 4. – С. 985-1004.
114. Лисицына, М. «Тупиковый путь»: вернутся ли вузы к распределению, как в СССР / М. Лисицына, С. Прохорчук, К. Сироткин. – Текст : электронный // РБК : [сайт]. – 2023. – URL: <https://www.rbc.ru/politics/04/05/2023/64514ea79a79472c42adfc56> (Дата обращения: 24.07.2024).
115. Локтюхина, Н. В. Регулирование занятости населения Дальнего Востока России / Н. В. Локтюхина, О. В. Забелина, И. В. Новикова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – Т. 4. – № 1. – С. 3-12.
116. Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Вытеснение на Российском Севере: миграционные процессы и неолиберальная политика // Арктика и Север. – 2019. – № 37. – С. 94–117. – DOI: 10.17238/issn2221-2698.2019.37.94.
117. Люкевич, И. Н. Системная социально-экономическая диагностика мегарегиона Арктической зоны Российской Федерации / И. Н. Люкевич, А. С. Микуленок // Экономические науки.– 2023. – № 1 (218). – С. 66-82.
118. Максимов А. Л. Современные проблемы адаптационных процессов и экологии человека в приполярных и арктических регионах России: концептуальные подходы к решению // Ульяновский медико-биологический журнал. – № 1. – 2015. – С. 131-143.
119. Максимов А. Л. Роль медико-биологических и экологических факторов при

- формировании концепции районирования территории Российской Федерации // Экология человека. – 2004. – № 6. – С. 35-42.
120. Мацкуляк, И. Д. Труд: кризис и его безопасное преодоление / И. Д. Мацкуляк // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Т. 19. – № 3. – С. 350-360.
121. Меньшикова О. И. Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений / О. И. Меньшикова. – DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41 // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 47 (2). – С. 30-41.
122. МИД России: Госпрограммой переселения в Россию воспользовались более 1,16 млн. человек / Текст : электронный // Фонд поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом : [сайт]. – 2023. URL: <https://pravfond.ru/press-tsentr/mid-rossii-gosprogrammoy-pereseleniya-v-rossiyu-vospolzovalis-bolee-1-16-mln-chelovek/> (дата обращения: 08.06.2024).
123. Митрухин, С. Медный завод в Норильске как некий фокус, в котором сошлись проблемы нашей страны» / С. Митрухин. – Текст : электронный // Сибирский новостной : [сайт]. – 2024. – URL: <https://sibirnews.ru/news/2024-06-17-mednyu-zavod-v-norilske-kak-nekiy-fokus-v-kotorom-soshlis-problemy-nashey-strany/> (дата обращения: 18.06.2024).
124. Мкртчян, Н. В. Баланс миграции населения российского Севера и Арктики в 2010-е годы и его структурные составляющие / Н. В. Мкртчян. – DOI : 10.47711/2076-318-2021-304-325 // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2021. – Т. 19. – С. 304-325.
125. Мкртчян, Н. В. Внутренняя миграция как ресурс развития России: социально-экономические эффекты, издержки и ограничения : доклад для Гайдаровского форума – 2020 / Н. В. Мкртчян, Ю. Ф. Флоринская, К. И. Казенин. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 76 с.
126. Мкртчян, Н. В. Почему люди уезжают из одних регионов и приезжают в другие: мотивы межрегиональной миграции в России / Н. В. Мкртчян, Ю. Ф. Флоринская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 5. – С. 130-153.
127. Навигатор востребованных профессий в Арктической зоне Российской Федерации 2021 – 2035 / – Текст : электронный // Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики : [сайт]. URL: <https://nav20.netlify.app/#/> (дата обращения: 15.07.2024).
128. Назарова, И. Г. Проблемы государственного регулирования процессов переселения и миграции / И. Г. Назарова // Модернизация экономики регионов России: проблемы, ориентиры и факторы развития: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 55-летию

- ТИИ- ТюмГНГУ (24-25 марта 2011 г.). – Тюмень: ТИУ, 2011. – С. 290-293.
129. Новикова, И.В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия // Экономика в промышленности. 2018. Том 11. №4. С.318-326. doi.org/10.17073/2072-1633-2018-4-318-326.
130. Новикова И.В. Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России. М.:Креативная экономика, 2019. – 158 с.
131. Новикова И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы // Стратегирование: теория и практика. 2021. – Т. 1. – № 1. С. 57–65. <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65>.
132. Новикова И.В. Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике: монография / И. В. Новикова; под научной редакцией В. Л. Квинта. Кемерово: КемГУ, 2020. 256 с. <https://doi.org/10.21603/978-5-8353-2609-9>
133. Новые проекты АЗ РФ 2023: Заполярье показало стабильный рост: экономическое развитие российской Арктики / – Текст : электронный // Инвестиционный портал Арктической зоны РФ : [сайт]. – 2023 – URL: <https://arctic-russia.com/article/novye-proekty-azrf-2023-zapolyare-pokazalo-stabilnyu-rost/> (дата обращения: 19.06.2024).
134. Нуйкина, Е. В. Влияние вахтового метода работы на принимающие города российского севера (на примере города Воркуты) / Е. В. Нуйкина // Известия Коми научного центра УрО РАН. Выпуск 2(14). Сыктывкар. – 2013. – С.107-116.
135. Образование в цифрах – 2023» : краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг, О. К. Озерова [и др]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. НИУ ВШЭ, 2023.
136. Паникар, М. М. Императивы современной государственной политики стран Арктического региона по освоению территорий Крайнего Севера / М. М. Паникар, А. Е. Шапаров. – DOI: 10.17238/issn2227-6564.2016.6.33 // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия : Гуманитарные и социальные науки. –2016. – № 6. – С. 33-44.
137. Парадокс миграции населения в Российской Арктике: факторы и барьеры / А. Г. Шеломенцев, Л. В. Воронина, А. В. Уханова, Е. В. Смиреникова. – Текст : электронный // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2018. – № 11 (117). – С. 41. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36722525> (дата обращения : 06.08.2024).
138. Парикова, Н. А. Управление миграционными потоками иностранных работников / Н. А. Парикова // Экономика и управление. – 2012. – № 4 (78). – С. 46-53.
139. Пашин, Н. П. Теория и практика инвестиционного обеспечения развития

- депрессивных регионов / Н. П. Пашин, О. А. Масленникова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2017. – № 3. – С. 86-91.
140. Пивненко, В. Н. К вопросу о районировании территории Севера России на современном этапе развития России / В. Н. Пивненко, Г.В. Жукевич // Социальная политика и социальное партнерство. – №8. – 2013. – С. 5-17.
141. Пилясов, А. Н. Российская Арктика-2035: полимасштабный прогноз / А. Н. Пилясов, А. В. Котов. – DOI : <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-2-3> // Экономика региона. – 2024. – № 20 (2). – С. 369-394.
142. Платыгин, Д. Н. Теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере / Д. Н. Платыгин, В. М. , П. Н. Новиков. – DOI:10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17 // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 48 (3). – С. 8-17.
143. Программа «Соотечественники» / – Текст : электронный // Роструд : [сайт]. – URL: <https://rostrud.gov.ru/room/programma-sootechestvenniki/> (дата обращения: 07.06.2024).
144. Разумов, А. А. Разработка и применение потребительских бюджетов в советской России и СССР / А. А. Разумов, В. А. Сковпень.– DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110 // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 54 (1). – С. 99-110.
145. Разумов, А. А. Содействие занятости в системе мер по снижению уровня бедности в регионах России / А. А. Разумов, О. В. Селиванова // XIV Международная научно-практическая конференция «Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности»: сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции, 30 января 2023г., Москва. – Махачкала : ООО «Издательство АЛЕФ», 2023. – С. 211-218.
146. Разумова, Т. О. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда / Т. О. Разумова, О. А. Золотина // Вестник Московского университета. Серия : Экономика. – 2019. – № 2. – С. 138-157.
147. Разумова, Т. О. Совершенствование системы корпоративного обучения сотрудников отделов продаж в сфере образовательного консалтинга / Т. О. Разумова, А. В. Букина. – DOI : 10.34022/2658-3712-2024-55-2-159-173 // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 55 (2). – С. 159-173.
148. Руденко, Г.Г. Российский рынок труда: соотношение государственного регулирования и механизмов самонастройки / Г.Г. Руденко, Ю. В. Долженкова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2019. № 3. Т.17. С161 -169.
149. Рыбаковский, Л. Л. Факторы и причины миграции населения, механизм их

- взаимосвязи / Л. Л.Рыбаковский // Народонаселение. – 2017. – № 2. – С. 51-61.
150. Рязанцев, С. В. Трудовая иммиграция в Россию: мифы и контраргументы / С. В. Рязанцев. – DOI: 10.22363/2313-2329-2018-26-4-718-729 // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия : Экономика. – 2018. – Т. 26. – № 4. – С. 718-729.
151. Рязанцев, С. В. Влияние демографических и миграционных процессов на систему расселения в Тюменской области / С. В. Рязанцев, В. А. Добрякова, А. В. Смирнов, Н. С. Рязанцев // ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Т. 3, № 3. С. 171–207. DOI 10.19181/demis.2023.3.3.11. EDN HGACQT
152. Сафонов, А. Л. Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения / А. Л. Сафонов, Ю. В. Долженкова, А. Б. Вешкурова // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 3 (52). – С. 46-55.
153. Селин, В. С. Экономическая политика в Арктике: сравнительный анализ / В. С. Селин // Проблемы развития территории. – 2016. – № 5 (85). – С. 176-190.
154. Серова, Н. А. Анализ структурного развития промышленного производства в регионах российской Арктики / Н. А. Серова, Т. П. Скуфьина // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2023. № 1. С. 108-119. doi:10.37614/2220-802X.1.2023.79.007.
155. Силин А. Н. Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: монография. Тамбов: Консалтинговая компания Юком. 2021. – 88 с.
156. Сигова, С. В. Прозрачная информационная среда рынка труда / С. В. Сигова, А. Л. Кекконен, Е. А. Питухин // Общественные науки и современность. – 2016. – № 3. – С. 64-74.
157. Региональный аспект миграционных установок молодёжи в российской Арктике / А. В. Симакова, Е. А. Хотеева, И. С. Степуть, А. О. Аверьянов. – DOI: <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-1-136-152> // Народонаселение. – 2024. – Т. 27. – № 1. – С. 136-152.
158. Симакова, А. В. Выстраивание карьерной траектории студентами СПО в субъектах Арктической зоны России / А. В. Симакова. – DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.44.158 // Арктика и Север. – 2021. – № 44. – С. 158-172.
159. Симакова, А. В. Билет в Арктику: многоуровневый профориентационный интенсив / А. В. Симакова, Е. А. Хотеева, В. А. Гуртов // Служба занятости. – 2024. – № 3. – С. 32-39.
160. Симакова, А. В. Потенциал системы профессионального образования территорий Арктической зоны России / А. В. Симакова, В. А. Гуртов. – DOI: 10.15393/j5.art.2020.6053 // Непрерывное образование: XXI век. – 2020. – № 3 (31). – С. 120-138.

161. Скуфьина, Т. П. Специфика потребления населения: след жителей Арктики в больших данных Сбербанка / Т. П. Скуфьина, С. В. Баранов // Проблемы развития территории. – 2020. – № 6 (110). – С. 21-34.
162. Скуфьина, Т. П. Социально-демографические процессы в российской Арктике в статистических оценках и опросах населения / Т. П. Скуфьина, В. П. Самарина, С. В. Баранов, Е. А. Бажутова // Арктика и Север. – 2021. – № 45. – С. 127–149. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.44.127.
163. Скуфьина, Т. П. Анализ документов прогнозирования социально-экономического развития российской Арктики / Т. П. Скуфьина, С. В. Баранов, В. П. Самарина // Арктика и Север. – 2022. – № 48. – С. 57–74. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.48.57.
164. Соколова, А. А. Миграционные процессы в контексте теорий поведенческой экономики / А. А. Соколова, О. Н. Калачикова // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2021. – Т. 1. – № 4. – С. 20–32. DOI: <https://doi.org/10.19181/demis.2021.1.4.3>.
165. Соколова, А. А. Маятниковая трудовая миграция в России: масштабы и последствия / А. А. Соколова, О. Н. Калачикова // Народонаселение. — 2023. — Т. 26. — № 3. — С. 16-29. DOI: 10.19181/population.2023.26.3.2; EDN: JBPL JS.
166. Степуть, И. Вахтовая занятость в экономике Арктической зоны России: динамика, масштабы, профессионально-квалификационные характеристики / И. Степуть, В. Гуртов. – DOI: 10.31857/S020736760025036-8 // Общество и экономика. – 2023. – № 6. – С. 90-108.
167. Степуть, И. С. Индикаторы взаимосвязи системы образования и рынка труда: разработка и апробация / И. С. Степуть, А. О. Аверьянов, В. А. Гуртов. – <https://doi.org/10.15507/1991-9468.109.026.202204.594-612> // Интеграция образования. – 2022. – Т. 26. – № 4. – С. 594-612.
168. Степуть, И. С. Миграционные потоки выпускников школ и вузов в регионах Российской Арктики: объемы, вектора и оценка соразмерности / И. С. Степуть, А. В. Симакова, В. А. Гуртов, Е. А. Хотеева. – DOI: 10.37614/2220-802X.1.2023.79.005 // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2023. – № 1. – С. 80-94.
169. Степуть, И. С. Приоритеты инвестиционной деятельности в регионах Арктической зоны России / И. С. Степуть // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сб. науч. трудов. – Санкт-Петербург: СПбГЭУ, 2018. – № 1 (17). – С. 148-154.
170. Сопещение по развитию опорных населённых пунктов Арктической зоны /— Текст : электронный // Президент России : [сайт]. – 2023. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/72951> (дата обращения:

- 29.06.2024).
171. Терелецкова, Е. В. Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров / Е. В. Терелецкова, В. Л. Якштайте // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2023. – № 3. – С. 162–166.
 172. Терентьев, Н. Е. Состояние и перспективы рынка труда территорий российской Арктики в контексте задач повышения качества жизни населения / Н. Е. Терентьев, А. Г. Коровкин, И. Б. Королев. – DOI: 10.29003/m824.sp_ief_ras2019/341-359 // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2019. – Т. 17. – С. 341-359.
 173. Терентьева, М. А. Особенности рынка труда на российском Севере: занятость, заработная плата и роль северных надбавок // Арктика и Север. 2021. – № 45. – С. 150–165. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.45.150.
 174. Топилин, А. В. Демографические особенности формирования и использования трудовых ресурсов в крупнейших городах России в 2019–2021 гг. / Топилин А. В. – DOI 10.19181/demis.2024.4.1.3 // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2024. – Т. 4. – № 1. – С. 40–54.
 175. Топилин, А. В. Динамика и региональные особенности восстановления рынка труда в период COVID-19 / А. В. Топилин, О. Д. Воробьева // Экономика региона. – 2023. – № 19 (1). – С. 85-98.
 176. Туракаев, М.С. Работа вахтовым методом глазами временных трудовых мигрантов из Башкортостана / М. С. Туракаев, Г. Р. Баймурзина // Проблемы развития территории. – 2022. – Т. 26. – № 6. – С. 115–133. DOI: 10.15838/ptd.2022.6.122.7
 177. Уханова, А. В. Классификация факторов миграции населения Российской Арктики / А. В. Уханова, Е. В. Смиреникова, Л. В. Воронина. – Текст : электронный // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 4. – С. 123-129. –URL : <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=43011> (дата обращения: 03.07.2024)
 178. Фадеев, А. М. Обеспечение производства в Арктике: стратегический взгляд / А. М. Фадеев // Стратегирование: теория и практика. – 2021. – Т. 1. – № 1. – С. 15–27. <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-15-27>.
 179. Фадеев, А.М. Кадровое обеспечение реализации шельфовых проектов в Арктике как эффективный инструмент стратегического управления нефтегазовым комплексом / А.М. Фадеев, А.Е. Череповицын, Ф.Д. Ларичкин, А.Ю. Цветкова // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2018. №2(58). С.16-25.
 180. Фаузер, В. В. Влияние миграций на численность и трансформацию социально-демографических структур населения Российского Севера / В. В. Фаузер, Т. С. Лыткина, Г. Н. Фаузер, А. В. Смирнов // Известия Коми

- научного Центра УРО РАН. – 2018. – № 4 (36). – С. 111-121.
181. Фаузер, В. В. Вахтовый метод и демографический потенциал Российского Севера / В. В. Фаузер, Т. С. Лыткина // Управленческие аспекты развития Северных территорий: материалы Всероссийской научной конференции (20-23 октября 2015 года, г. Сыктывкар) / Под ред. А. А. Попова. – 2015. – Часть 2. – С. 302-307.
182. Фаузер, В. В. Факторы миграции населения северных регионов / В. В. Фаузер // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2010. – №3 (11). – С. 138-144.
183. Харченко, К. В. Информационное обеспечение профориентации молодежи в регионах Арктической зоны РФ: на пути к стандартизации Интернет-ресурсов / К. В. Харченко. – DOI:10.25629/НС.2021.08.07 // Человеческий капитал. – 2021. – № 8 (152). – С. 61–70.
184. Хаснулин, В. И. Современные представления о механизмах формирования северного стресса у человека в высоких широтах / В. И. Хаснулин, П. В. Хаснулин // Экология человека. – 2012. – № 01. – С. 3 – 11.
185. Хотеева, Е. А. Мотивы миграции молодежи в Арктическую зону РФ на современном этапе / Е. А. Хотеева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2023. – Т. 16. – № 5. – С. 172–187.
186. Хотеева, Е. А. Студенческая молодежь арктических городов о причинах миграционного оттока / Е. А. Хотеева, И. В. Родион, А. В. Симакова // Урбанистика. – 2024. – № 2. – С. 108-129.
187. Хотеева, Е. А. Миграция населения в Российской Арктике в статистических оценках и практике управления регионами / Е. А. Хотеева, И. С. Степуть. – DOI: 10.15838/ptd.2023.2.124.8 // Проблемы развития территории. – 2023. – Т. 27. – № 2. – С. 110-128.
188. Человеческий потенциал российских регионов / Н. М. Римашевская, В. К. Бочкарёва, Л. А. Мигранова, Е. В. Молчанова, М. С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2013. – № 3 (61). – С. 82-141.
189. Чудиновских, О. С. Измерение семейной миграции в России: источники данных и проблемы их интерпретации / О. С. Чудиновских // Вопросы статистики. – 2020. – № 27 (4). – С. 24-52.
190. Шабаетова, С. В. Возможности субарктических вузов для решения кадровых проблем Арктики / С. В. Шабаетова, И. С. Степуть, Е. А. Хотеева // Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21. – № 4. – С. 106-115.
191. Шапаров, А. Е. Миграционные процессы в регионах Арктической зоны российской Федерации / А. Е. Шапаров // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2019. – С. 626-631.

192. Шаповалова, А. А. Материальная и нематериальная мотивация молодых специалистов на предприятии газовой отрасли / А. А. Шаповалова, Т. О. Разумова. – Текст : электронный. – DOI: 10.38050/2078-3809-2023-15-3-131-161 // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2023. – Т. 15, вып. 3. – С. 131-161. – URL : https://archive.econ.msu.ru/journal/issues/2023/2023.volume_15.issue_3/Shapovalova_Razumova-eng/ (дата обращения: 06.08.2024 г.).
193. Шеломенцев, А. Г. Факторы миграции в Арктической зоне Российской Федерации / А. Г. Шеломенцев, Л. В. Воронина, Е. В. Смиреникова, А. В. Уханова // *Ars Administrandi* (Искусство управления). – 2018. – Т. 10. – №3. – С. 396-418.
194. Широкова, Л. Н. Современные проблемы рынка труда в северных регионах, включая Арктику / Л. Н. Широкова // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2017. – № 1 (52). – С. 60-71.
195. Шичкин, И. А. Влияние мобильности трудовых ресурсов на формирование депрессивности региональных рынков труда / И. А. Шичкин // *Инновации и инвестиции*. – 2017. – № 10. – С. 187-191.
196. Шугаль, Н. Б. Расходы населения на образование детей и молодежи: анализ статистических и социологических данных: информационный бюллетень / Н.Б. Шугаль, Н.В. Бондаренко. Текст – электронный // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 56 с. – URL: [https://www.hse.ru/data/2023/08/23/2070282527/ib_10\(52\)_2023.pdf](https://www.hse.ru/data/2023/08/23/2070282527/ib_10(52)_2023.pdf) (дата обращения: 18.06.2024).

Интернет-ресурсы

197. Кадры для Арктики : [сайт]. – Петрозаводск, 2024 – . – URL: <http://www.azrf.labourmarket.ru/#> (дата обращения: 24.07.2024). – Текст : электронный.
198. Арктическая зона РФ: меры поддержки : [электронный ресурс] // Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики [сайт]. – URL: <https://erdc.ru/about-azrf/> (дата обращения: 06.06.2024). – Текст : электронный.
199. База данных показателей муниципальных образований : [электронный ресурс] // Росстат : [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (дата обращения: 20.02.2024). – Текст : электронный.
200. Билет в Арктику: [сайт]. – 2023. – URL: <http://arctic.labourmarket.ru/> (дата обращения: 15.06.2024). – Текст : электронный.
201. Большая российская энциклопедия : [сайт]. – Москва, 2022– . – URL :

- <https://bigenc.ru/> (дата обращения: 01.06.2024). – Текст : электронный.
202. Большая Советская энциклопедия онлайн : [сайт]. – URL: <https://bse.slovaronline.com> (дата обращения: 24.07.2024). – Текст : электронный.
203. В обеспечении реализации Стратегии АЗРФ есть разрывы: об этом гендиректор ПОРА сообщил на заседании комиссии Госсовета РФ по Арктике // GoArctic : [сайт]. 17 октября 2024. URL: <https://goarctic.ru/politics/maksim-dankin-v-obespechenii-realizatsii-strategii-azrf-est-razryvy/> (дата обращения: 01.11.2024).
204. Привлечение персонала: приглашение специалистов, обладающих дефицитными специальностями : [электронный ресурс] // Официальный сайт города Норильска. – URL: <https://norilsk-city.ru/21060/47167/index.shtml> (дата обращения: 15.02.2024).
205. Программа повышения мобильности трудовых ресурсов [электронный ресурс] // Роструд : [сайт]. – URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/mobility-program> (дата обращения: 08.06.2024).
206. Профсоюзы предложили рассчитывать МРОТ на основе минимального потребительского бюджета / Москва24 : [сайт]. 2024. URL: <https://www.m24.ru/news/obshchestvo/04042024/681000> (дата обращения: 24.10.24).
207. Решение о выплате «северной надбавки» для наиболее востребованных специалистов позволит привлекать квалифицированных работников в регион : [электронный ресурс]// Единый официальный сайт государственных органов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры : [сайт]. – 2023. – URL: <https://admhmao.ru/press-center/vse-novosti/reshenie-o-vyplate-severnoy-nadbavki-dlya-naibolee-vostrebov/> (дата обращения: 27.12.2024).
208. Словарь по экономической теории : [электронный ресурс] / Составитель В. П. Теплов : РГТЭУ, Новосибирский филиал.. – 2007. – URL: <http://economics.niv.ru/doc/dictionary/economic-theory/index.htm>. (дата обращения: 06.06.2024). – Текст : электронный.
209. Статистическая информация о социально-экономическом развитии Арктической зоны Российской Федерации : [электронный ресурс] // Росстат : [сайт]. – 2024. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/arc_zona.html (дата обращения: 27.12.2024).
210. Численность и миграция населения Российской Федерации : [электронный ресурс] // Росстат : [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283> (дата обращения: 29.06.2024).
211. Цифра придет в Арктику: Арктике нужна цифровизация : [электронный

- ресурс] // Инвестиционный портал Арктической зоны РФ : [сайт]. – URL: <https://arctic-russia.ru/article/tsifra-pridet-v-arktiku>. Дата обращения (21.10.2024).
212. Юшкевич В. Кадровый вопрос – ямальский ответ / В. Юшкевич. Текст : электронный // Go Arctic : [сайт]. – 2021. – URL: <https://goarctic.ru/news/kadrovyu-vopros-yamalskiy-otvet/> (дата обращения: 15.03.2024).
213. Эксперт: вклад арктической экономики в ВВП может вырасти почти в три раза в ближайшие годы : [электронный ресурс] // Тасс : [сайт]. – 2019. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/7160873> (дата обращения: 29.07.2024).

Зарубежные источники

214. Lewis, W. A. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour / W. A. Lewis. – Text : electronic // The Manchester School. – 1954. – P. 400-449. – URL: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/368/368lewistable.pdf> (дата обращения: 03.06.2024).
215. Zamyatina, N. Single-Industry Towns of Russia: Lock-In and Drivers of Innovative Search / N/ Zamyatina, A. Pilyasov. – DOI: 10.17323/1995-459X.2016.3.53.64 // Foresight and STI Governance. – 2016. – V. 10. № 3. – P. 53–64.
216. Chanysheva, A. Migration Attractiveness as a Factor in the Development of the Russian Arctic Mineral Resource Potential / A. Chanysheva, P. Kopp, N. Romasheva, A. Nikulina. – DOI: <https://doi.org/10.3390/resources10060065> // Resource Provision of the Sustainable Development under Global Shocks. – 2021. – P. 145-171.
217. Heleniak, T. Demographic changes in the Arctic. T. Heleniak, E. Turunen, Sh. Wang // The Palgrave Handbook of Arctic Policy and Politics. – 2020. – С.41-59. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20557-7_4
218. Rozanova-Smith M. Stay or leave? Arctic youth prospects and sustainable futures of the Russian Arctic communities. Sustainability. – 2021. – 13(21). DOI: <https://doi.org/10.3390/su132112058>
219. Pilyasov, A. N. Arctic Entrepreneurship Development Factors. Geography, Environment, Sustainability. – 2020. Vol.13, № 1, С. 46-56. DOI-10.24057/2071-9388-2019-91.
220. Urban sustainability in the Arctic: measuring progress in circumpolar cities / ed. by Robert W. Orttung // New York, Oxford. – 2020. – 310 p. ISBN 978-1-78920-735DOI:10.1080/00207233.2020.1817277.

Приложение А

Систематизация определений «трудовая миграция» по результатам анализа справочной, учебной и научной литературы

Источник/Автор	Определение трудовой миграции	Участник миграции	Признак миграции	Цель, назначение, роль миграции	Временный /Безвозвратный (долговременный) характер
Большая российская энциклопедия 2004–2017	перемещение экономически активного населения через административные или государственные границы в поисках работы по найму.	экономически активное население	пересечение административных границ	в поисках работы по найму	не определено
Большой экономический словарь А.Н. Азрилиян, 1997 год	перемещение людей, связанное, как правило, со сменой места жительства; перемещение, переселение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера.	трудоспособное население	смена места жительства	причины экономического характера	безвозвратный
Демографический понятийный словарь / Под ред. А.А. Рыбаковского;	вид миграции, представляющий собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и	население	территориальные перемещения	занятость и поиски работы	не определено

Источник/Автор	Определение трудовой миграции	Участник миграции	Признак миграции	Цель, назначение, роль миграции	Временный /Безвозвратный (долговременный) характер
(Юдина Т.Н.)	поисками работы.				
Энциклопедический словарь «Народонаселение» 1994. С.532	территориальные перемещения населения, в основе мотивации которых лежат намерения изменить условия занятости путем переезда в другую местность и заключения нового трудового договора.	население	территориальные перемещения; заключение трудового договора	изменение условий занятости	не определено
Учебная литература Экономика Труда	пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, а также в условиях существования рабочей силы. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью	трудоспособное население	пространственное перемещение	развитие и размещение производства, условия существования рабочей силы	не определено
С. В. Рязанцев	это временные перемещения населения с	население	в другой регион	с целью работы, чётко выраженная трудовая	временный

Источник/Автор	Определение трудовой миграции	Участник миграции	Признак миграции	Цель, назначение, роль миграции	Временный /Безвозвратный (долговременный) характер
(узкий подход)	целью работы в другом регионе или стране с периодическим возвращением к обычному или постоянному месту жительства независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства, времени и периодичности работы.		или страну	мотивация	
С. В. Рязанцев (широкий подход)	перемещения, с целью трудоустройства, включая переезд на постоянное место жительства, в случае, если основным мотивом являются поиски работы.		Перемещение, переезд на постоянное место жительства	С целью трудоустройства, основной мотив – поиск работы	
Г. С. Вечканов	свободная смена места жительства и места приложения труда в сочетании личных, коллективных и общественных интересов	трудовые ресурсы	смена места жительства и места приложения труда	место приложения труда, сочетание личных, коллективных и общественных интересов	безвозвратный

Источник/Автор	Определение трудовой миграции	Участник миграции	Признак миграции	Цель, назначение, роль миграции	Временный /Безвозвратный (долговременный) характер
Ж.А. Зайончковская	широкое, комплексное понятие, которое означает осуществление населением трудовой деятельности за пределами своего постоянного места жительства и определяют как «периодический выезд за пределы постоянного места жительства на срок более суток с целью осуществления оплачиваемой трудовой деятельности и с последующим возвращением	население	за пределами своего постоянного места жительства	осуществление оплачиваемой трудовой деятельности	Временный/периодический
Н. В. Парикова	процесс межстрановых перемещений рабочей силы и специалистов, выступающих в качестве одного из источников кадрового обеспечения экономики регионов России и страны в целом	Рабочая силы и специалисты	межстрановое перемещение (пересечение территориальных границ)	источник кадрового обеспечения экономики регионов и страны	-

Приложение Б

Основные меры привлечения населения согласно Стратегиям социально-экономического развития субъектов АЗ РФ

Наименование субъекта АЗ РФ	Привлечение молодежи/квалифицированных кадров; информирование жителей других регионов о рынке труда	Создание привлекательного образа региона	Содействие в обеспечении жильем, а также покрытие затрат на переезд и обустройство	Рост уровня з/п, снижение неравенства по уровню доходов	Рост числа (высокооплачиваемых и/или высокотехнологичных) рабочих мест, открытие новых производств и проектов
Мурманская область	✓	✓	✓	✓ *«полярки» с первого дня работы и до 35 лет	✓
Республика Карелия		✓ *через развитие регионального рынка труда	*уровень обеспеченности жильем признается причиной низкой привлекательности рынка труда	✓ *уровень заработных плат признается причиной низкой привлекательности рынка труда	✓ *через инвестиции в экономику региона
Республика Коми		✓ *через создание привлекательного инвестиционного климата	*уровень обеспеченности жильем признается причиной миграционного оттока	*уровень занятости и доходов признается причиной миграционного оттока	✓ *через инвестиции в экономику региона
Архангельская область			✓ *развитие арендного	✓ *модель через	✓ *через инвестиции в

			рынка жилья	привлечение инвестиций	экономику региона
Чукотский АО	✓ *«Арктический доктор» и «Арктический фельдшер»; на конкретные проекты		✓ *создание специализированного жилищного фонда в системе образования; снижение степени износа жилищного фонда; инвестиции		✓
Ямало-Ненецкий АО	✓ *нуждается в системе привлечения квалифицированных кадров, ориентированной на средне- и долгосрочную перспективу	✓	✓		✓
Ненецкий АО	✓ *лишь одна из мер смягчения последствий сокращения потенциального числа работников	✓	✓		✓
Республика Саха (Якутия)	✓ *миграционная политика стимулирует к привлечению и удержанию мигрантов с высоким уровнем трудовой квалификации, социальной адекватности	✓	✓ *по отдельным отраслям (здравоохранение, образование, АПК и т.д.)	✓	✓
Красноярский край	✓ *путем развития и укрепления конкурентных позиций высших образовательных учреждений края, предоставления студентам грантовой поддержки и специальных стипендий	✓	✓ *по отдельным отраслям (здравоохранение, образование, АПК и т.д.)	✓	✓
Составлено автором на основе анализа Стратегий социально-экономического развития субъектов Арктической зоны РФ					

Приложение В

Методология и организация социологического исследования молодежи в АЗ РФ

Цель исследования – изучение миграционных настроений и мотивов территориальной мобильности молодежи, проживающей в АЗ РФ (коренной и приехавшей). Объект исследования – молодежь в возрасте 16-35 лет, проживающая на момент исследования в АЗ РФ. Предмет исследования – миграционные настроения и факторы, определяющие установки территориальной мобильности молодежи. Метод сбора данных комбинированный – онлайн – анкетирование с использованием функционала Google-forms (основной метод сбора данных) и полуструктурированное интервью с представителями молодежи, переехавшими из неарктических субъектов в АЗ РФ (дополнительный метод сбора данных). Анкетирование проведено по единому инструментарию во всех муниципальных районах АЗ РФ в ноябре 2022 г., интервьюирование в период с января по март 2023 г.

Анкета распространялась по доступным каналам информирования: группы в социальных сетях, непосредственное обращение в образовательные организации, органы власти, к работодателям, «сарафанное радио» и так далее. Выборочная совокупность сформирована отдельно по каждому региону пропорционально структуре молодежи по муниципальным образованиям. Всего выборка составила **8583** респондента. Тип выборки – комбинированная, квотная на последнем этапе доступная. Предельная ошибка выборки по каждому субъекту АЗ РФ составляет 5%, что показывает высокую надежность проведенного исследования. Произведен ремонт выборки с применением весовых коэффициентов из-за смещения выборки по полу в сторону преобладания женского населения. Для целей диссертационного исследования автором выделена «подвыборка» переехавших в АЗ РФ, которая количественно составила 2196 респондентов. Социальный портрет переехавшего в АЗ РФ составлен диссертантом на подвыборке респондентов, которые приехали в арктический регион на постоянное место жительства из неарктических субъектов РФ с использованием простых распределений и таблиц сопряженности, графически оформлена визуализация данных в помощью диаграмм в Microsoft Excel.

Массив данных обработан и зарегистрирован как «База данных», получено «Свидетельство о государственной регистрации базы данных №2023620989 «Опрос молодежи. Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Арктической зоне России» (от 20.03.2023), авторы: Степусь Ирина Сергеевна (RU), Симакова Анна Васильевна (RU), Хотеева Евгения Александровна (RU), Аверьянов Александр Олегович (RU), Касьянова Анна Львовна (RU). Правообладатель: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Петрозаводский государственный университет".

В ходе анкетирования диссертантом были выявлены информанты из числа

участников анкетирования для интервьюирования, установлены контакты и договоренности об их участии в интервью. Цель интервью – изучение на основе индивидуальных биографий мигрантов новизны работы в Арктике на современном этапе, оправданности ожиданий и содержательное уточнение мотивов миграции. Диссертантом проведено **10** глубинных интервью с представителями молодежи в возрасте до 35 лет, имеющими опыт миграции в Арктическую зону РФ (удаленно с помощью онлайн-мессенджеров). География опроса охватила информантов из Мурманской области (Мурманск и Апатиты), Республики Карелия (Лоухский, Сегежский районы), Красноярского края (Норильск), Чукотского АО (Анадырь), Ямало-Ненецкого АО (Губкинский, Надым). Информанты, принявшие участие в исследовании совершили миграцию из г. Москвы, Краснодарского края, Брянской области, Иркутской области, Самарской области, ХМАО, Республики Карелия в диапазоне от 1-го года до 7 лет. Текст транскриптов (нарративов) диссертантом проанализирован как самостоятельный источник данных с применением традиционного анализа документов (осевого кодирования, тематического анализа).

Исследования проведены в рамках проекта №22-78-10148 «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы», поддержанного Российским научным фондом; автор диссертации является членом научного коллектива проекта. С участием диссертанта разработан инструментарий (анкета и гид), анализ количественных данных по методу простых распределений и таблиц сопряженности в статистическом пакете для социальных наук SPSS, интервьюирование мигрантов, анализ качественных данных интервьюирования.

Инструментарий

Анкета для опроса молодежи АЗ РФ

Уважаемые респонденты!

Приглашаем Вас принять участие в опросе молодежи, проживающей в Арктической зоне России.

Анкета предназначена *для лиц в возрасте от 16 до 35 лет.*

Заполнение анкеты *займет не более 15 минут.*

Инструкция: Необходимо внимательно прочитать вопросы, выбрать те варианты ответа, которые наиболее соответствует Вашему мнению.

В анкете под местом Вашего проживания понимается населенный пункт (город / поселок), в котором Вы живете, и под регионом – субъект Российской Федерации (Архангельская область, Мурманская область, Республика Карелия, Республика Коми, Ямало-Ненецкий АО, Ненецкий АО, Красноярский край, Республика Саха (Якутия), Чукотский АО).

Конфиденциальность: Личную информацию указывать не нужно. Все полученные данные будут использованы в обобщенном виде в научных целях.

Заранее благодарим за участие!

Ваши искренние ответы помогут исследователям выяснить, связывают ли молодые люди свое будущее с Арктикой.

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета

тел.: 8 (800) 600-59-34, 8 (8142) 71-32-41

1. Считаете ли Вы себя, или чувствуете себя ...

	да	скорее да	скорее нет	нет	затрудняюсь ответить
северянином					
жителем Арктики					

2. Что, по Вашему мнению, означает «быть северянином»? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

- родиться на Севере
- прожить на Севере всю свою жизнь
- трудиться на благо своего родного края
- знать культуру и традиции Севера
- любить Север
- относиться к числу Коренных малочисленных народов Севера
- в душе чувствовать связь с Севером
- знать историю родного края
- жить на Севере
- другое (укажите, что именно)

3. Если говорить об образе Севера и Арктики в целом, то в Вашем представлении он позитивный или негативный?

- позитивный
- скорее позитивный
- скорее негативный
- негативный
- затрудняюсь ответить

4. Если говорить о чувстве гордости за Ваш регион (в котором Вы сейчас живете), то чем Вы гордитесь? (укажите не более 5-х вариантов ответа)

- богатством и красотой природы
- географическим положением
- достопримечательностями (памятниками, музеями и т.д.)
- известными личностями, земляками
- историей родного края
- людьми (населением)
- оборонными предприятиями
- предприятиями, известными на всю страну
- природными ресурсами
- промышленностью
- положением среди других регионов
- традициями
- флотом, портом, пароходством
- ничем и никем
- другим (укажите, чем именно)

5. Оцените различные аспекты социально-экономической жизни в месте Вашего проживания (городе, поселке, районе) в целом, как они функционируют, достаточно ли их? (отметьте вариант ответа по каждой строке)

	отлично	хорошо	удовлетвори тельно	плохо	затрудняюсь ответить
благоустройство территории					
возможности для образования и личностного развития					
возможности трудоустройства					
деловой предпринимательский климат					
жилищные условия					
климатические условия					
медицинское обслуживание					
обеспечение безопасности жизни					
перспективы карьерного развития					
разнообразие возможностей для отдыха					
разнообразие развивающих и развлекательных площадок / центров для детей					
состояние дорог					
транспортное сообщение					
финансовое благополучие семей					
экологические условия					

6. Как Вы оцениваете доступность получения ОЧНОГО образования в месте вашего проживания? отметьте вариант ответа по каждой строке по 5-балльной шкале, где 0 – нет возможности, 5- отличная возможность

	балл
в школах	
в колледже / техникуме	

в университетах, институтах	
в дополнительном образовании (курсы, переподготовка и т.д.)	
в детском саду и других учреждениях дошкольного возраста	
в кружках и секциях	

7. Какие барьеры Вы считаете непреодолимыми или труднопреодолимыми в месте Вашего проживания для себя и членов Вашей семьи при получении профессии (профессионального образования)?

- в регионе не учат на профессию(-ии), которую бы хотелось
- высокая оплата обучения
- высокая оплата проезда к месту обучения
- не устраивает качество образования
- нехватка квалифицированных педагогов
- нехватка современных подходов к образованию
- ограниченность мест для практик, стажировок
- полученная или желаемая профессия здесь не востребована
- плохая транспортная доступность
- удаленность места обучения от дома
- устаревшая материально-техническая база организаций
- нет барьеров
- затрудняюсь ответить
- другое (укажите, что именно)

8. Оцените возможности профессиональной реализации в месте Вашего проживания по 5-балльной шкале по каждой строке, где 0- совсем плохо, 5- максимально положительная оценка

	балл
возможность карьерного роста	
возможность открыть свое дело, построить бизнес	
возможность повышения квалификации / профессионального обучения	
возможность получения дополнительного образования в рамках профессии	
возможность участия в конкурсах профессионального мастерства	
возможность участия в профессиональных мероприятиях (конференции, выставки, форумы)	

9. Как Вы думаете, сможете ли реализовать свои жизненные планы в месте Вашего проживания?

- безусловно, смогу
- скорее всего, смогу
- скорее всего, не смогу
- точно не смогу

- затрудняюсь ответить

10. Какие барьеры Вы считаете непреодолимыми или труднопреодолимыми в месте Вашего проживания для себя при трудоустройстве? (укажите не более 5-ти вариантов ответа)

- вредные/ опасные условия труда
- не могу получать зарплату, на которую рассчитываю
- неблагоприятные климатические условия труда
- недостаточно опыта работы
- нет спроса на таких специалистов как я
- работа привязана к сезонности
- у работодателей востребованы только рабочие профессии
- удаленность рабочего места от дома, приходится ездить вахтой
- устроиться можно только по знакомству (блату)
- затрудняюсь ответить
- другое (укажите, что именно)

11. Как Вы думаете, молодым людям в месте Вашего проживания трудно или легко найти работу, удовлетворяющую их запросы и потребности?

- легко
- скорее легко
- скорее трудно
- трудно
- затрудняюсь ответить

12. Какие ценности для Вас наиболее значимы? (укажите не более 5-ти вариантов ответа)

- душевное равновесие
- занятие по душе
- здоровье
- любовь
- дружба
- обеспеченность благами
- образование, развитие
- общественное признание
- свобода
- семейное счастье
- творчество
- уверенность в себе
- другое (укажите, что именно)

13. Отметьте, какие качества для Вас являются наиболее значимыми, к чему в своем развитии Вы стремитесь больше всего? (укажите не более 5-ти вариантов ответа)

- амбициозность
- доброжелательность и отзывчивость
- жизнерадостность
- законопослушность
- индивидуализм
- лидерство
- образованность

- общительность
- ответственность
- принципиальность
- профессионализм
- рационализм
- саморазвитие
- смелость
- терпимость
- целеустремленность
- честность
- другое (укажите, что именно)

14. Какие критерии жизненного успеха являются для Вас наиболее значимыми? (укажите не более 5 вариантов ответа)

- доступ к финансовым ресурсам для реализации своих идей и планов
- известность в социальных сетях
- личный вклад в развитие общества, науки, культуры или искусства
- материальное благополучие
- общественное признание (награды, звания)
- ощущение своей нужности и способности помогать людям
- признание и известность в профессиональных кругах
- творческая реализация
- удовлетворенность своей жизнью в целом
- хорошее здоровье, физическая привлекательность
- другое (укажите, что именно)

15. Отметьте, в чем / где Вы добивались победы или хороших результатов?

- всероссийские конкурсы профессионального мастерства (учитель года, WorldSkills и др.)
- всероссийские олимпиады по предметам
- почетные грамоты от органов власти, работодателя, общественных организаций и др.
- конкурсы профессионального мастерства на уровне региона (лучший по профессии, учитель года, WorldSkills и др.)
- олимпиады по школьным предметам регионального уровня
- по одному из предметов на ЕГЭ/ГИА набрал(-а) более 90 баллов
- победитель программ поддержки молодых предпринимателей
- профессионально занимаюсь (занимался) спортом и занимаю(-ал) призовые места
- профессиональные творческие конкурсы
- федеральные конкурсы-кадровые программы (Лидеры России, Япрофессионал и др.)
- чемпионат профессионального мастерства по северным профессиям
- ни в чем из вышеперечисленных
- другое (укажите, что именно)

16. Работаете ли Вы в настоящее время?

- да, работаю постоянно полный рабочий день
- да, работаю частично (в том числе совмещаю работу с учебой)
- периодически подрабатываю
- не работаю (переходите к вопросу 20)

17. Где Вы территориально работаете по основному месту работы?

- там же, где и живу
- езжу в другой город / поселок
- езжу в другой регион
- работаю удаленно из дома

18. Нравится ли Вам Ваша работа?

- да
- скорее да, чем нет
- скорее нет, чем да
- нет
- затрудняюсь ответить

19. Что для Вас наиболее ценно на текущем рабочем месте? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

- авторитет, престиж компании-работодателя
- возможность работать удаленно (из дома)
- достойный доход
- значимость моей работы для общества/региона
- продолжительный отпуск
- профессионализм и признание
- развитие и карьерный рост
- социальные гарантии
- стабильность и надежность работодателя
- хороший коллектив
- ничего из перечисленного
- другое (укажите, что именно)

20. Насколько применимо лично к Вам такое утверждение: «Многие мои знакомые ровесники хотели бы уехать жить и работать за пределы региона»?

- нет, не применимо: в окружении таких нет
- применимо частично: в окружении такие есть
- применимо полностью: в окружении таких много
- затрудняюсь ответить

21. Есть ли среди Ваших знакомых те, кто переехал в другой регион или за границу, и их жизнь там сложилась благополучно?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

22. По Вашему мнению, чем объясняется переезд молодежи из Вашего региона в другие города России или за границу?

- возможности для образования и личностного развития
- возможности для трудоустройства
- желание отделиться от родителей и стать самостоятельными
- климатические условия
- уезжают в города своей мечты
- перспективы карьерного развития
- перспективы финансового роста

- разнообразие возможностей для отдыха
- экологическая обстановка
- другое (укажите, что именно)

23. Ваши родители проживают (или проживали) в том же регионе что и Вы?

- да, живем в одном городе / районе
- да, но живут в другом городе / районе, но регион тот же
- нет, живут в другом регионе России
- нет, живут за границей
- у меня нет родителей
- затрудняюсь ответить

24. Поддерживаете ли Вы контакты / связь с родственниками или друзьями из других регионов?
(отметьте вариант ответа по столбцу)

	родственники	друзья
да, регулярно общаемся		
да, общаемся редко по значимым поводам		
только иногда, когда что-то нужно		
нет		

25. Был ли у Вас за последние несколько лет опыт проживания за пределами региона на период более двух недель (отдых, поездка к родным и т.д.)?

- да, бывает, что выезжаю несколько раз в год
- да, стабильно, но не чаще одного раза в год
- да, было несколько раз
- нет

26. Хотели бы Вы переехать жить в другое место?

- да, в Москву или Санкт-Петербург
- да, в другой регион России (укажите, в какой) _____
- да, в другой населенный пункт моего региона
- да, в другую страну
- никуда не хочу уезжать (переходите к вопросу 32)

27. Насколько Вы готовы к тому, чтобы переехать?

- уже нахожусь в стадии переезда
- принял(-а) твердое решение уехать
- обдумываю возможности переезда
- иногда задумываюсь об этом
- никогда не думал(-а) об этом

28. По каким причинам Вы хотите переехать? (укажите не более 3-х вариантов ответа)

- для обеспечения будущего детей
- есть пример(ы) успешного переезда моих знакомых
- по программе переселения
- там больше выбор развлечений и вариантов времяпрепровождения
- там выше заработная плата

- там есть родственники, друзья
- там есть спрос на таких профи как я
- там лучше здравоохранение, социальное обслуживание
- там лучше климатические условия
- там лучше условия для профессиональной реализации
- там лучше экологическая обстановка
- там можно найти достойную работу
- тот город (страна) моей мечты
- устрою там личную жизнь (переезжаю ко второй половинке)
- хочу жить отдельно от родителей и быть самостоятельным
- хочу получить там качественное образование
- хочу там продолжить учебу
- другое (укажите причину)

29. Что лично Вас мотивирует переехать и может подтолкнуть к решительным действиям для переезда? (опишите кратко)

30. Какие шаги для переезда Вы уже предприняли или предпринимаете?

- «добираю» знания и навыки, которые мне будут необходимы
- завершаю начатые дела здесь
- изучаю (совершенствую) иностранный язык
- изучаю информацию о возможностях обучения
- изучаю информацию о возможностях трудоустройства
- откладываю деньги (сам или семья)
- отправляю резюме
- оформляю документы для выезда / работы / поступления
- подыскиваю или уже нашел жилье
- прохожу собеседования
- смотрю отзывы / обсуждаю в группах соцсетей
- уже купил(-а) билеты на транспорт
- уже посетил(-а) организацию, где хочу работать / учиться
- ничего не предпринимаю
- другое (укажите, что именно)

31. На чью финансовую и моральную помощь Вы рассчитываете при переезде? (отметьте вариант ответа по каждой строке)

	финансовая помощь	моральная поддержка	не рассчитываю
родители			
близкие родственники			
друзья			
знакомые			

на себя

32. Как давно Вы проживаете в этом регионе?

- родился здесь и вырос (переходите к вопросу 36)
- родители переехали сюда, когда я был еще ребенком (переходите к вопросу 36)
- давно живу здесь (более 10 лет) (переходите к вопросу 36)
- живу здесь не так давно (от 9 до 5 лет) (переходите к вопросу 36)
- приехал сюда недавно (от 1 года до 5 лет)
- приехал сюда менее 1 года назад

33. По каким причинам Вы приехали в этот регион? (укажите не более 5-ти вариантов ответа)

- приехал(-а) на работу
 - вернулся(-ась) после получения образования
 - приехал(-а) учиться
 - приехал(-а) работать по программам господдержки (Земский доктор / Земский фельдшер/ Земский учитель и др.)
 - получил(-а) арктический гектар
 - пригласил работодатель
 - вернулся(-ась) ухаживать за родителями / родственниками
 - переехал(-а) вслед за второй половинкой
 - это была моя мечта
 - захотелось испытать себя, личный вызов
 - поехал(-а) за компанию с кем-либо
 - после армии остался здесь
 - Другое (укажите, что именно)
-

34. Оправдались ли Ваши ожидания от переезда в этот регион?

- да, полностью оправдались
- да, частично оправдались
- нет, скорее не оправдались
- совсем не оправдались
- я ничего не ожидал(-а)
- затрудняюсь ответить

35. Намерены ли Вы остаться жить сроком на 5 лет и более в этом регионе?

- да
- скорее да
- скорее нет
- нет
- затрудняюсь ответить

Несколько вопросов о Вас

36. Ваш пол

- мужской
- женский

37. Ваш возраст (укажите цифрой, например, 35)

38. Какое из следующих суждений наиболее полно характеризует материальное положение Вашей семьи?

- не хватает денег даже на еду
- на еду хватает, но покупка одежды и оплата коммунальных расходов вызывает затруднение
- доходов хватает только на еду и одежду, покупка вещей длительного пользования (телевизор, холодильник, мебель и т.п.) труднодоступна
- для нас приобретение вещей длительного пользования не проблема, а вот действительно дорогие вещи - машина, дача, сложны для приобретения
- в настоящий момент могу позволить себе приобрести все, что хочется

39. Есть ли у Вас дети?

- да
- нет

40. Ваше семейное положение:

- состою в браке
- состою в отношениях
- не состою ни в браке, ни в отношениях

41. Ваше образование:

- основное общее (школа)
- начальное или среднее профессиональное (училище, колледж, техникум)
- неоконченное высшее
- высшее (специалист, бакалавр, магистр)
- послевузовское (аспирантура, ординатура)
- есть ученая степень

42. Вы проживаете:

- с родителями и/или другими родственниками
- отдельно от родителей / родственников

43. Каковы Ваши жилищные условия на данный момент? Вы живете ...

- в собственной квартире
- в частном доме
- в съемной квартире
- в съемной комнате
- в общежитии
- другое (укажите, где именно)

44. Ваш основной род занятий (укажите только 1 вариант ответа)

- школьник
- студент
- индивидуальный предприниматель, самозанятый
- работаю по найму в частной фирме / на частном предприятии
- работаю по найму в муниципальном / бюджетном предприятии / организации
- военнослужащий

- нахожусь на государственной / муниципальной службе
- являюсь общественным деятелем
- веду домашнее хозяйство
- временно не работаю, но активно ищу работу
- нахожусь в отпуске по уходу за ребенком
- не работаю
- блогер
- другое (укажите, что именно)

45. В какой сфере Вы заняты?

- ни в какой, так как еще учусь
- ни в какой, так как безработный
- гостиницы и общественное питание
- государственное и муниципальное управление
- добыча полезных ископаемых
- жилищно-коммунальное хозяйство
- здравоохранение и социальное обслуживание
- искусство, культура, спорт
- ИТ-сектор
- образование и наука
- перевозки, логистика, склад
- полиция, безопасность, армия
- промышленность
- рыболовство, рыбоводство
- связь, телекоммуникации
- сельское и лесное хозяйство
- строительство, недвижимость
- торговля
- экономика (финансы) и право
- энергетика
- блогосфера
- другое (укажите, в какой именно)

46. Относите ли вы себя к представителям Коренных малочисленных народов Севера?

- нет
- да (укажите, к какому народу Вы себя относите?)

47. В каком регионе Вы проживаете в данный момент?

- Мурманская область
- Республика Карелия
- Архангельская область
- Ненецкий автономный округ
- Республика Коми
- Ямало-Ненецкий автономный округ
- Республика Саха (Якутия)
- Красноярский край
- Чукотский автономный округ
- в другом регионе

48. В каком районе / городе Вы проживаете? _____

Приложение Г

Методология и организация социологического исследования трудоустройственной миграции в АЗ РФ

Цель исследования – изучить мотивы переезда населения с целью работы в регионы Арктической зоны России, притягивающих факторов переезда. Объект исследования – межрегиональные трудовые мигранты (граждане Российской Федерации) в возрасте 25-45 лет, переехавшие в АЗ РФ по причине трудоустройства (осуществления трудовой деятельности) из неарктических регионов России, в том числе работники, осуществляющие трудовую деятельность в АЗ РФ вахтовым методом. Предмет исследования – мотивы переезда или трудоустройства вахтовым методом российских граждан с целью работы в регионы Арктической зоны России. Метод сбора данных комбинированный – онлайн – анкетирование с использованием функционала Google-forms (основной метод сбора данных) и полуструктурированное интервью с представителями с трудовыми мигрантами и экспертами в АЗ РФ (дополнительный метод сбора данных).

Многоступенчатая квотная выборка предусматривала опрос 850 вахтовых работников, пропорционально представленных по арктическим субъектам РФ (49,5% – в Ямало-Ненецком АО; 13,0% – в Красноярском крае и 37,5% – в остальных арктических субъектах РФ) и 783 анкеты, переехавших в АЗ РФ на ПМЖ с целью трудовой деятельности. Массив данных обработан и зарегистрирован как «База данных» в Федеральной службе интеллектуальной собственности, свидетельство №2024621442

На первой ступени было проведено информирование региональных органов исполнительной власти (РОИВ) в арктических субъектах РФ, на второй ступени при содействии РОИВ были проинформированы компании-работодатели на территориях арктических муниципальных образований, привлекающие вахтовых работников. Реализованная выборка репрезентирует изучаемый тип миграции в целом по Арктической зоне РФ с надежностью исследования 95% при предельной ошибке не более 2% по критерию доли межрегиональных трудовых мигрантов в среднесписочной численности работников (рассчитанной на примере ранних исследований в Ямало-Ненецком АО). Анкетирование проведено в ноябре – декабре 2023 г. с использованием анкеты Google-forms. Результаты анкетирования обработаны с помощью программ Microsoft Excel и SPSS Statistics методом построения таблиц сопряженности и простых распределений.

Массив данных обработан и зарегистрировано как «база данных»: получено «Свидетельство о регистрации базы данных RU 2024621442, 02.04.2024 "Опрос трудовых мигрантов "Мотивационные драйверы в динамике потоков трудовой миграции в Арктической зоне России", авторы: Степусь И.С., Симакова А.В., Аверьянов А.О., Хотеева Е.А., Касьянова А.Л., правообладатель: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Петрозаводский государственный университет".

Информанты для следующего этапа исследования в январе – феврале 2024 г.

– интервьюирования были отобраны диссертантом по результатам проведенного анкетирования из желающих участвовать в интервью и указавших свои контактные данные. С непосредственным участием диссертанта было проведено 29 слабоструктурированных интервью с трудовыми мигрантами посредством видеосвязи в мессенджере. Результаты интервьюирования мигрантов были обработаны с использованием программного пакета для анализа качественных данных QDA Miner lite методом контент-анализа и последующего тематического анализа данных.

Серию качественных полевых исследований процессов трудовой миграции в АЗ РФ продолжили экспертные интервью. Были проведены 15 экспертных интервью в Департаменте экономики ЯНАО, Департамент занятости населения ЯНАО, Центре «Мой бизнес» ЯНАО, Департаменте образования ЯНАО, Администрации г. Норильска, (Управление дорожно-транспортной инфраструктуры, Управление персоналом, Управление общего и дошкольного образования, Управление общественных связей, массовых коммуникаций и развития туризма), АНО «Агентство развития Норильска», Территориальном отделе Минздрава Красноярского края в г. Норильске, в Администрации Беломорского муниципального района. Для проведения экспертных интервью диссертантом совершены командировки в г. Норильск и г. Салехард. В интервью в общей совокупности приняли участие 15 экспертов (часть интервью проводились с одновременным участием 2-3 экспертов), являющихся руководителями высшего или среднего звена управленческих структур (руководители, заместители руководителей, начальники отделов), что подтверждает высокий уровень компетентности экспертов.

Инструментарий интервью представлен гидом интервью – полуструктурированным планом беседы с экспертом, охватывающим исследовательские вопросы (какие аспекты трудовой миграции затрагивает деятельность управленческих структур, каковы актуальные практики привлечения и закрепления трудовых мигрантов, как достигается баланс привлечения трудовых мигрантов и сохранение интересов местного населения, прогноз использования вахтовой занятости).

Исследования проведены в рамках проекта №22-78-10148 «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы», поддержанного Российским научным фондом; автор диссертации является членом научного коллектива проекта. С участием диссертанта разработан инструментарий (анкета и гиды), анализ количественных данных по методу простых распределений и таблиц сопряженности в статистическом пакете для социальных наук SPSS Statistics, интервьюирование мигрантов и экспертов, анализ качественных данных интервьюирования с помощью компьютерной программы QDA Miner lite для анализа данных качественных исследований.

Инструментарий

Анкета для опроса трудовых мигрантов в АЗ РФ

РАБОТА В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ РОССИИ

Приглашаем Вас принять участие в опросе жителей, приехавших на работу в северные регионы страны, в регионы Арктической зоны России!

Анкета предназначена для работников в возрасте от 25 до 45 лет включительно, работающих вахтовым методом или переехавших с целью работы на Север из других российских регионов.

Заполнение анкеты займет не более 15 минут.

Инструкция: *Необходимо внимательно прочитать вопросы, выбрать те варианты ответа, которые наиболее точно соответствуют Вашему мнению.*

Конфиденциальность: *Личную информацию указывать не нужно. Все полученные данные будут использованы в обобщенном виде в научных целях.*

Ваши искренние ответы помогут исследователям выяснить особенности трудовой миграции и работы в Арктической зоне России.*

Заранее благодарим Вас за участие!

*[*Исследование проводится в рамках проекта, поддержанного Российским научным фондом №22-78-10148 «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы»](#)*

***Контактное лицо** для взаимодействия по вопросам организации опроса – Центр бюджетного мониторинга, Петрозаводский государственный университет
тел.: +7(8142)71-32-41 (рабочий)*

1. Укажите формат Вашей занятости

- Работаю вахтовым методом, приезжая из другого региона (*переход к блоку вопросов для работающих вахтовым методом*)
- Постоянно проживаю и работаю в текущем регионе (*переход к вопросу 2 о цели переезда на Север*)

Вопросы для работающих вахтовым методом

2. Как давно Вы работаете вахтовым методом на Севере?

- менее 1 года
- 1-2 года
- от 3 до 5 лет
- от 6 до 10 лет
- более 10 лет
- Другое:

3. Какова продолжительность одной вахтовой смены?

- 1-2 недели
- 3 недели-месяц
- до 3 месяцев
- Другое:

4. Укажите название региона - Вашего постоянного места жительства.

5. Насколько Вы удовлетворены следующими характеристиками рынка труда в регионе вашего постоянного проживания? (оцените регион, который Вы указали в предыдущем вопросе), где 1—абсолютно неудовлетворен, 7— полностью удовлетворен

	1	2	3	4	5	6	7
уровень оплаты труда в соотношении со стоимостью жизни в регионе							
востребованность профессии (образования)							
предоставление льгот и социального пакета							
наличие крупных компаний с хорошей деловой репутацией							
стабильность трудоустройства							

6. Каким способом Вы нашли работу на севере вахтовым методом? (выберите не более 3-х вариантов ответа)

- через друзей, родственников, знакомых
- непосредственное обращение к работодателю
- обращение в государственную службу занятости населения
- услуги коммерческого кадрового агентства
- через сайты в Интернете (кадровые порталы, тематические форумы и сообщества в соцсетях)
- объявления в СМИ (газеты, журналы, радио, телевидение)
- по приглашению работодателя
- участие в программах привлечения специалистов (Земский доктор / Земский учитель и др.)
- Другое:

7. Какие преимущества работы вахтовым методом для Вас перевешивают его недостатки (оторванность от дома и семьи, отсутствие выходных, социальная изоляция и др.)?

Выберите наиболее значимые для Вас, но не более 3-х

- заработная плата и финансовые возможности

- приобретаемый опыт
- профессиональная реализация
- северный стаж, льготы
- продолжительный отдых между вахтами
- дополнительные блага, предоставляемые работодателем
- сложившийся коллектив, команда
- Другое:

8. Готовы ли Вы перейти с работы вахтовым методом на постоянное трудоустройство на Севере?

- готов
- скорее готов, при определенных обстоятельствах
- скорее не готов
- не готов
- затрудняюсь ответить

Переход к блоку вопросов для оценки потребностно-личностной сферы

Вопрос о цели переезда на Север

2. Вы переехали жить на Север (в регион текущего проживания) с целью работы?

- Да (переход к вопросу 3)
- Нет (завершение анкетирования)

3. Как давно Вы переехали в северный регион, в котором сейчас проживаете и работаете?

- менее 1 года
- 1-2 года
- от 3 до 5 лет
- от 6 до 10 лет
- более 10 лет
- Другое:

4. В каком регионе Вы проживали до того, как приехали на работу на Север? (укажите его название)

5. Насколько Вы были удовлетворены следующими характеристиками рынка труда в регионе, в котором проживали до переезда на Север? (оцените регион, который Вы указали в предыдущем вопросе), где 1—абсолютно неудовлетворен, 7—полностью удовлетворен

	1	2	3	4	5	6	7
уровень оплаты труда в соотношении со стоимостью жизни в регионе							

востребованность профессии (образования)							
предоставление льгот и социального пакета							
наличие крупных компаний с хорошей деловой репутацией							
стабильность трудоустройства							

6. По каким причинам Вы приняли решение о работе на Севере (в регионе текущего проживания)? (выберите не более 5-ти вариантов ответа)

- высокий уровень заработной платы и возможность улучшить финансовое положение
- здесь смогу реализовать себя в профессии и получить ценный опыт
- помимо зарплаты, здесь мне доступны другие блага (оплата жилья, питания и т.п.)
- северные надбавки, длинный северный отпуск, ранний выход на пенсию
- проживал(-а) здесь ранее
- здесь живут родственники, знакомые
- мне близок северный образ жизни
- захотелось испытать себя, личный вызов
- здесь шире возможности для трудоустройства
- здесь открываются возможности для карьерного роста
- здесь меньше конкуренции за рабочее место
- Другое:

7. Каким способом Вы нашли работу на Севере (в регионе текущего проживания)? (выберите не более 3-х вариантов ответа)

- через друзей, родственников, знакомых
- непосредственное обращение к работодателю
- обращение в государственную службу занятости населения
- услуги коммерческого кадрового агентства
- через сайты в Интернете (кадровые порталы, тематические форумы и сообщества в соцсетях)
- объявления в СМИ (газеты, журналы, радио, телевидение)
- по приглашению работодателя
- участие в программах привлечения специалистов (Земский доктор / Земский учитель и др.)
- Другое:

8. Вы переехали в этот северный регион один или с семьей?

- один
- с семьей / второй половинкой

9. Оправдались ли в целом Ваши ожидания от работы на Севере?

- да, полностью оправдались
- да, частично оправдались
- нет, скорее не оправдались
- совсем не оправдались
- затрудняюсь ответить

10. Если задуматься в текущем моменте, то намерены ли Вы остаться жить и работать на Севере (в регионе текущего проживания) еще на 5 лет или более долгий срок?

- да
- скорее да
- скорее нет
- нет
- затрудняюсь ответить

11. Что может послужить причиной того, чтобы Вы остались на Севере жить и работать на долгий срок?

Вопросы для оценки потребностно-личностной сферы

12. Оцените, пожалуйста, каждое из предложенных личностных качеств применительно к себе по семибалльной шкале (в которой 1–полное несогласие с утверждением, 7– полное согласие с утверждением)

Я ВОСПРИНИМАЮ СЕБЯ КАК:

	1	2	3	4	5	6	7
открытого, полного энтузиазма							
критичного, склонного спорить							
надежного и дисциплинированного							
тревожного, меня легко расстроить							
открытого для нового опыта, сложного							
замкнутого, тихого							
сочувствующего, сердечного							
неорганизованного, беспечного							
спокойного, эмоционально устойчивого							
обыкновенного, не творческого							

13. Оцените, пожалуйста, каждую из предложенных фраз по семибалльной шкале (в которой 1–полное несогласие с утверждением, 7–полное

согласие с утверждением)

В ЦЕЛОМ В СВОЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (без привязки к текущему месту работы) Я ХОЧУ:

	1	2	3	4	5	6	7
добиться признания и уважения							
иметь теплые, дружеские отношения							
иметь возможность обеспечивать свое будущее							
зарабатывать на жизнь							
иметь хороших собеседников							
укрепить свое положение в обществе							
развивать свои силы и способности							
обеспечить себе материальный комфорт							
повышать уровень мастерства и компетентности							
избегать неприятностей							
стремиться к новому и неизведанному							
обеспечить себе положение и влияние							
иметь возможность приобретать качественные товары и услуги							
заниматься делом, требующим полной отдачи							
быть понятым другими							

14. Оцените, пожалуйста, важность каждого критерия выбора компании-работодателя лично для Вас (без привязки к текущему месту работы) по семибалльной шкале (в которой 1–абсолютно неважно, 7–крайне важно)

	1	2	3	4	5	6	7
хорошая зарплата							
полное и своевременное выполнение компанией своих обязательств							
соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса							

возможность применить профессиональные знания и навыки							
благоприятный психологический климат в коллективе							
стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится							
комфортные условия на рабочем месте							
социальный пакет							
удобный график работы							
эффективность управления, сильный менеджмент							
возможность обучения за счет работодателя							

НЕСКОЛЬКО ВОПРОСОВ О ВАС

15. Ваш пол

- мужской
- женский

16. Ваш возраст (укажите, цифрой)

17. Ваше семейное положение

- холост / не замужем
- женат / замужем
- состою в отношениях

18. Есть ли у Вас дети?

- да
- нет

19. В какой сфере экономики Вы заняты?

- лесное хозяйство
- рыбное хозяйство
- добыча полезных ископаемых
- промышленность
- энергетика
- строительство
- транспорт
- связь и информация

- гостиницы, общепит
- научная сфера
- государственное управление
- образование
- здравоохранение и социальное обслуживание населения
- культура и спорт
- другое (укажите, что именно)

20. Ваше образование (укажите, последнее оконченное)

- окончил(-а) школу
- окончил(-а) техникум, училище, колледж
- окончил(-а) вуз
- окончил(-а) аспирантуру

21. Кем Вы работаете? (укажите занимаемую профессию/должность)

22. В каком регионе Вы работаете / проживаете в данный момент?

- Мурманская область
- Республика Карелия
- Архангельская область
- Ненецкий автономный округ
- Республика Коми
- Ямало-Ненецкий автономный округ
- Красноярский край
- Республика Саха (Якутия)
- Чукотский автономный округ

26. Следующий этап нашего исследования – более детальное изучение причин работы и опыта переезда на север с целью работы в формате интервью.

Участие в интервью анонимное. Продолжительность интервью - 30 минут. Материалы интервью будут обезличены и использованы в научных целях.

Если Вы желаете принять участие в интервью, оставьте, пожалуйста, свои контакты (email, телефон или ссылку на страницу в ВКонтакте).

***Искренне благодарим Вас за участие в опросе и уделенное время!
Желаем профессиональных успехов!***

Инструментарий - гид интервью с экспертами

**Тема интервью: «Привлечение кадров и трудовая миграция
в г. Норильске»**

- 1) По итогам последнего десятилетия, динамика восполнения миграционного оттока населения из г. Норильска очень неоднородная: в 2022 году миграционный отток не был

- восполнен численностью прибывших. Отмечается ли дефицит кадров на предприятиях и в организациях социальной сферы, функционирующих в Норильске? Если да, как дефицит кадров устраняется? Насколько распространено в г. Норильске привлечение на работу граждан из других регионов страны (граждан России)?
- 2) Как Ваша профессиональная деятельность затрагивает вопросы межрегиональной трудовой миграции? Какова общая динамика привлечения работников из других регионов за последние 5 лет (стабильная, восходящая или нисходящая)? Из каких регионов приезжают на работу в г. Норильск – существуют ли устоявшиеся миграционные связи?
 - 3) Согласно официальным Интернет-порталам предприятий «Норильского никеля» и доступной информации на сайте Администрации г. Норильска, на предприятиях представлен широкий спектр льгот и возможностей, стимулирующих к трудоустройству и переезду в г. Норильск. Отмечается ли конкуренция среди желающих трудоустроиться на предприятия г. Норильска? Опишите мотивацию переезжающих из других регионов: только ли это «приехать-заработать-уехать» или есть какие-то «новые смыслы» в их мотивации работать на предприятии и жить в арктическом регионе? Что скажете о нематериальной мотивации работников жить и работать в арктическом регионе?
 - 4) Являются ли действенными стимулы, характерные для времен освоения Советской Арктики (северные надбавки, северный стаж, удлинённый отпуск и т.д.)? Какие «новые» стимулы существуют для миграции в арктические города?
 - 5) Если говорить о современном поколении молодых специалистов (23 – 26 лет), то привлекательны ли для них современные стимулы для трудоустройства в арктическом городе?
 - 6) Что, на Ваш взгляд, препятствует прибытию (привлечению) в г. Норильск на работу жителей других регионов страны?
 - 7) Есть ли тенденция «возвратной» миграции – это когда уехавшая из арктического региона молодежь после получения образования (а возможно, и первого профессионального опыта) возвращается в родной регион? Каков потенциал усиления «возвратной» миграции? Какими мерами со стороны служб занятости, работодателей, органов власти она стимулируется? Каков социально-психологический портрет человека, который вернулся после учебы на работу в родной регион? Чем реально можно замотивировать на возвращение? «Возвратная» миграция молодежи является синонимом «неуспеха», «провала», «крушения надежд и планов», «возвращение на малую Родину»?
 - 8) Насколько активно трудоустраиваются в г. Норильске выпускники вузов, колледжей и техникумов? Какие алгоритмы задействованы, чтобы рекрутировать выпускников вузов/колледжей и техникумов? Как бы Вы оценили закрепляемость выпускников и их настроения на работу и жизнь в арктическом регионе, долгосрочно ли их трудоустройство? Какова средняя продолжительность «закрепляемости» в г. Норильске?
 - 9) Практикуется ли целевое обучение? Делают ли сегодня работодатели «ставку» на данную практику подготовки кадров для предприятий/организаций? Актуален ли данный механизм устранения кадрового дефицита или работодатели придерживаются других подходов?
 - 10) На какие профессионально-личностные качества работодатели с точки зрения работы и жизни в условиях Севера (арктического города) ориентируются при подборе кадров? Проверяют ли на наличие определенных качеств, чтобы повысить «закрепляемость»?
 - 11) Ждёт ли г. Норильск «вахтовое» будущее? Какие бы Вы отметили социальные издержки от применения труда «вахтовиков» в регионе? Нарастают ли объёмы «вахты» на предприятиях и в организациях, функционирующих в Норильске (за последние 5 лет)? Как Вы оцениваете эту динамику: положительно или отрицательно с точки зрения устранения дефицита в кадрах?
 - 12) Каково влияние актуальной повестки СМИ на миграционную подвижность населения в отношении арктических территорий? Влияют ли СМИ на решение о миграции? Какой

портрет региона формируют СМИ в глазах населения, и как он влияет на миграционные установки?

Тема интервью «Привлечение кадров и трудовая миграция в Ямало-Ненецком автономном округе»

1. Как Ваша профессиональная деятельность затрагивает вопросы миграции населения? Какие именно вопросы она затрагивает? Занимаются ли Департаменты и службы занятости вопросами внутренней трудовой миграции (миграции из российских регионов / из других муниципальных образований ЯНАО)?
2. Исходя из своего профессионального опыта, охарактеризуйте, пожалуйста, современные тенденции миграции в своём арктическом регионе (исходящей и входящей миграции). Что вы можете сказать о трудовой миграции (т.е. о переселении людей в Арктическую зону с целью трудовой деятельности) – каково ее современное значение для экономики и социальной сферы региона, населения, каковы тенденции?
3. Насколько распространено в Вашем регионе/районе привлечение на работу граждан из других регионов страны (граждан России)? Участвует ли служба занятости в регулировании этого процесса, и каким образом? Оказывают ли мигранты из других регионов России негативное/позитивное влияние на рынок труда Вашего города, региона?
4. Что, на Ваш взгляд, препятствует прибытию (привлечению) в Ваш регион на работу жителей других регионов страны?
5. Какова разница в динамике и тенденциях миграции с целью трудовой деятельности среди молодежи студенческого возраста (18-24 года) и молодежи экономически активного возраста (25-35 лет)? Есть ли отличия от динамики трудовой мобильности населения предпенсионного возраста (45+)?
6. Чем трудовая миграция в периферийную и удаленную Арктическую зону отличается от «центростремительной» трудовой миграции в крупные мегаполисы/центры притяжения молодежи? Отличаются ли мотивы миграции у населения у этих двух разнонаправленных потоков миграции? Каковы материальные мотивы трудовой миграции? Каковы нематериальные мотивы трудовой миграции?
7. Как стимулируется и мотивируется трудовая миграция молодежи в регион Арктической зоны РФ? Являются ли действенными стимулы, характерные для времен освоения Советской Арктики (северные надбавки, северный стаж, удлиненный отпуск и т.д.)? Какие «новые» стимулы существуют для миграции в Арктику? Каковы актуальные практики привлечения трудовых мигрантов из неарктических субъектов РФ?
8. Есть ли тенденция «возвратной» миграции – это когда уехавшая из арктического региона молодежь после получения образования (а возможно, и первого профессионального опыта) возвращается в родной регион? Каков потенциал усиления «возвратной» миграции? Какими мерами со стороны служб занятости, работодателей, органов власти она стимулируется? Каков социально-психологический портрет человека, который вернулся после учебы на работу в родной регион? Чем реально можно замотивировать на возвращение? «Возвратная» миграция молодежи является синонимом «неуспеха», «провала», «крушения надежд и планов», «возвращение на малую Родину»?