

УДК 332.146

## СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РЕГИОНАХ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ВЛАСТЕЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

**Крапивин Д.С.**

*Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина – обособленное подразделение  
ФГБУН Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр  
Российской академии наук», Апатиты, e-mail: krapivin\_dmitry@mail.ru*

В статье проводится анализ изменения основных показателей рынка труда регионов Арктической зоны Российской Федерации с 2010 г. На основе полученных результатов выявлено, что работоспособное население на протяжении всего периода покидает территорию Арктики в пользу мест с более развитой социальной инфраструктурой даже при наличии достаточного количества рабочих мест для работников любой квалификации. Обосновано, что для того, чтобы экономика регионов Арктической зоны в полной мере была способна противостоять современным негативным тенденциям, региональным властям необходимо в кратчайшие сроки решить проблему убыли населения. Анализ динамики основных показателей рынка труда исследуемых регионов показал, что для этого следует увеличить активность в области наращивания социальной инфраструктуры, что позволит значительно улучшить качество жизни населения, остановить эмиграцию и привлечь новых работников из других регионов и стран СНГ. При успешной реализации новой социальной политики со стороны властей обосновано, что предприятия должны быть готовы к переходу на новый технологический уклад и создать производства, которые позволят произвести импортозамещение любых необходимых им технологий и товаров. Для этого рекомендуется рассмотреть переход от использования в некоторых проектах вахтового метода работы на постоянный, что приведет к созданию рабочих мест для прибывающего населения.

**Ключевые слова:** региональная экономика, арктическая зона, социально-экономическая политика, рынок труда, импортозамещение

## THE STATE OF THE LABOR MARKET IN THE REGIONS OF THE ARCTIC ZONE OF THE RUSSIAN FEDERATION AND POSSIBLE ACTIONS OF ENTERPRISES AND AUTHORITIES IN THE CONDITIONS OF MODERN INSTABILITY

**Krapivin D.S.**

*Luzin Institute for Economic Studies – Subdivision of the Federal Research Centre «Kola Science Centre  
of the Russian Academy of Sciences» (IES KSC RAS), Apatity, e-mail: krapivin\_dmitry@mail.ru*

The article provides an analysis of changes in the main indicators of the labor market of the regions of the Arctic zone of the Russian Federation since 2010. Based on the results obtained, it was revealed that the able-bodied population leaves the Arctic territory throughout the entire period in favor of places with a more developed social infrastructure, even if there are enough jobs for workers of any qualification. It is proved that in order for the economy of the regions of the Arctic zone to be fully capable of resisting modern negative trends, the regional authorities need to solve the problem of population loss as soon as possible. The analysis of the dynamics of the main indicators of the labor market of the studied regions showed that for this purpose it is necessary to increase activity in the field of building up social infrastructure, which will significantly improve the quality of life of the population, stop emigration and attract new workers from other regions and CIS countries. With the successful implementation of the new social policy by the authorities, it is justified that enterprises should be ready to switch to a new technological way and create production facilities that will allow for import substitution of any technologies and goods they need. To do this, it is recommended to consider switching from the use of a shift method of work in some projects to a permanent one, which will lead to the creation of jobs for the arriving population.

**Keywords:** regional economy, Arctic zone, socio-economic policy, ore market, import substitution

Современная геополитическая ситуация ставит перед Российской Федерацией задачи по совершенствованию социально-экономической политики, в том числе на региональном уровне, в соответствии с новыми условиями ведения хозяйственной деятельности. К таким условиям, определяющим нестабильность всей мировой экономической системы, можно отнести как недавнюю пандемию COVID-19, нарушившую большое количество цепочек поставок, с други-

ми её последствиями, которые проявляются до сих пор, так и получившее новый толчок в начале 2022 г. политическое и экономическое противостояние с недружественными для Российской Федерации странами. Все это определяет необходимость в создании максимально самодостаточной производственной системы, способной функционировать с привлечением минимума иностранных технологий, инвестиций и персонала. Таким образом проведение преобразований в раз-

ных регионах Российской Федерации может осложняться в зависимости от степени вовлеченности в их экономику иностранных ресурсов. Арктическая зона Российской Федерации становится одной из сложнейших территорий для проведения преобразований, поскольку как иностранные технологии вместе с иностранными специалистами, так и иностранный капитал на протяжении длительного периода времени были важными элементами её социально-экономической системы и были активно задействованы в процессе обеспечения регионального развития. Фактически в регионах Арктической зоны Российской Федерации не только управляющие органы власти должны участвовать в формировании новой социально-экономической политики, но и ключевые предприятия должны проявить активность и внести изменения в собственные стратегии с учетом новых обстоятельств [1].

Ввиду специфики отраслей, преобладающих в регионах Арктической зоны Российской Федерации, к которым относятся добывающая и обрабатывающая промышленности, множество работ проводилось так называемым «вахтовым» методом, то есть работники привлекались на временной основе, в связи с чем для них не было надобности развивать инфраструктуру, достаточно было удовлетворения базовых потребностей персонала. В современных условиях целесообразно рассмотреть вопрос перехода с вахтового метода на постоянный. Данный вопрос является ключевым и наиболее сближающим интересы властей и предприятий. Это обусловлено тем, что без тесного сотрудничества по данному вопросу каждая из сторон может оказаться в неблагоприятной ситуации. Предприятия, перестроившись с учетом повышенного спроса на рабочую силу, без поддержки такой политики со стороны власти могут столкнуться с нехваткой кадров. А власти, обеспечив инфраструктуру и привлечение людей в регионы, не способны самостоятельно предоставить всем рабочие места. Таким образом определяется значимость исследования текущего состояния рынка труда и потребности предприятий Арктики в трудовых ресурсах.

Цель работы – исследование потребностей предприятий Арктики в трудовых ресурсах и состояния рынка труда в регионах Арктики на основе анализа вакансий предприятий и основных статистических показателей, характеризующих рынок труда; поиск путей оптимизации социально-экономической политики регионального развития и стратегий предприятий в соответствии с современными условиями.

## Материалы и методы исследования

Данные для исследования текущего состояния рынков труда регионов Арктической зоны Российской Федерации были собраны на единой межведомственной информационно-статистической системе Росстата. Анализ динамики показателей был проведен с использованием табличного метода представления информации с горизонтальным и вертикальным сравнением, что позволило выявить главные тенденции, происходящие на рынках труда регионов Арктической зоны Российской Федерации. Подробные показатели рынка труда Мурманской области, а также графическая информация представлены из системы для онлайн-мониторинга российского рынка компании интернет-рекрутмента HeadHunter. Полученная информация была обработана в соответствии с целями исследования, были составлены прогнозы и даны рекомендации для обеспечения дальнейшего регионального развития регионов Арктической зоны Российской Федерации.

Все использованные данные представлены в открытых источниках сети Интернет.

## Результаты исследования и их обсуждение

Социально-экономическая стратегия развития, так же как и промышленная политика, в регионах Арктической зоны Российской Федерации, можно сказать, длительное время оставалась неизменной. Естественно, происходили различные изменения, но в целом можно говорить о том, что они носили корректирующий характер при неизменной основе. Заметные преобразования стали происходить после 2014 г. под влиянием новой санкционной политики стран Запада против России [2]. При этом чем больше развивались события, тем очевидней становилась необходимость в преобразованиях и тем совершеннее требовался инструментарий принятия решений [3]. В то же время, пока регионы Арктической зоны Российской Федерации продолжали опираться на сырьевую составляющую, на их рынке труда произошли значительные изменения. В табл. 1 представлены основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда в регионах, территория которых полностью входит в Арктическую зону Российской Федерации 2010–2021 гг. Сначала из всей Арктической зоны были выбраны только регионы, полностью входящие в её состав, для того, чтобы обеспечить максимальное совпадение факторов, оказывающих влияние на предпочтения населения, в первую очередь – климатического.

**Таблица 1**

Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда в регионах, территория которых полностью входит в Арктическую зону Российской Федерации, 2010–2021 гг. [4]

	РФ	Ненецкий АО	Мурманская обл.	ЯНАО	Чукотский АО
2010					
Население в среднем за год, тыс. чел.	142 849,5	42,1	796,9	524,5	50,8
Рабочая сила, тыс. чел.	75 477,9	23,4	488,2	314,4	32,7
Занятые, тыс. чел.	69 933,71	21,85	446,38	300,99	31,25
Занятость, %	62,7	68,7	69	73	77,7
Безработица, %	7,3	6,5	8,6	4,3	4,5
Коэффициент напряженности	4,9	4,8	6,8	2	1,7
2015					
Население в среднем за год, тыс. чел.	146 406,0	43,6	764,2	537,0	50,3
Рабочая сила, тыс. чел.	76 587,5	22,8	455	315,7	32,2
Занятые, тыс. чел.	72 323,6	21	419,7	304,4	30,9
Занятость, %	65,3	66,2	69,3	72,6	78,5
Безработица, %	5,6	7,9	7,8	3,6	4
Коэффициент напряженности	3,3	5	4,7	0,9	1,1
2018					
Население в среднем за год, тыс. чел.	146 830,6	43,9	750,8	540,0	49,5
Рабочая сила, тыс. чел.	76 011,4	22,1	422,7	314,9	30,4
Занятые, тыс. чел.	72 354,4	20,3	393,8	308,4	29,5
Занятость, %	65,6	63,4	67,1	75,5	76,5
Безработица, %	4,8	8,1	6,8	2,1	3,1
Коэффициент напряженности	2,3	2,8	2	0,4	0,9
2019					
Население в среднем за год, тыс. чел.	146 764,7	44,0	744,7	543,0	50,0
Рабочая сила, тыс. чел.	75 225,7	22,7	419,8	315,4	31
Занятые, тыс. чел.	71 764,5	20,9	396,9	309,3	29,9
Занятость, %	64,9	65	67,9	75,3	78,4
Безработица, %	4,6	7,9	5,5	1,9	3,8
Коэффициент напряженности	2,1	2,8	1,3	0,6	1
2020					
Население в среднем за год, тыс. чел.	146 459,8	44,3	737,1	545,7	49,9
Рабочая сила, тыс. чел.	74 776,8	21,8	409,2	308,9	30,8
Занятые, тыс. чел.	70 460,8	19,9	377,7	301,6	29,5
Занятость, %	63,7	62	65,1	72,9	76,9
Безработица, %	5,8	8,8	7,7	2,4	4,4
Коэффициент напряженности	2,7	2,8	1,2	0,7	1,1
2021					
Население в среднем за год, тыс. чел.	145 864,3	44,5	728,7	549,6	49,8
Рабочая сила, тыс. чел.	75 222,4	23,2	411,9	316,8	31,1
Занятые, тыс. чел.	71 597,7	21,5	387,9	310,3	30,3
Занятость, %	64,9	66,6	67,6	74,5	77,4
Безработица, %	4,8	7	5,8	2,1	2,6
Коэффициент напряженности	1,8	2,1	0,7	0,4	0,6

Примечание: Составлено автором.

Таблица 2

Изменение основных показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда в регионах Арктической зоны Российской Федерации с 2010 г. (по состоянию на конец 2021 г.) [4]

	РФ	Карелия	Коми	Архангельская обл.	Ненецкий АО	Мурманская обл.	ЯНАО	Красноярский край	Саха	Чукотский АО
Население в среднем за год, тыс. чел.	3 014,8	-39,6	-97,1	-110,5	2,4	-68,3	25,0	21,6	28,7	-1,0
Рабочая сила, тыс. чел.	-255,5	-54,1	-108,5	-105,6	-0,2	-76,3	2,4	-95,1	6,2	-1,6
Занятые, тыс. чел.	1 664,0	-41,2	-84,9	-96,3	-0,4	-58,5	9,3	-49,9	15,5	-0,9
Занятость, %	2,2	-3,1	-3,4	-3,0	-2,1	-1,4	1,5	-0,2	3,0	-0,3
Безработица, %	-2,5	-2,7	-3,1	-0,3	0,5	-2,8	-2,2	-2,6	-2,0	-1,9
Коэффициент напряженности	-3,1	-6,1	-4,6	-2,2	-2,7	-6,1	-1,6	-3,9	-3,8	-1,1

Примечание: Выделены регионы, территория которых полностью расположена в Арктической зоне РФ. Рассчитано автором на основании данных из табл. 1.

Но дальнейшие исследования показали, что изменения основных показателей, характеризующих рынок труда, происходили практически одинаково, независимо от того, полностью регион входит в Арктическую зону или нет. Это сразу позволяет заключить, что климатический фактор практически не оказывает влияния на поведение населения.

Главный вывод, который можно сделать исходя из данных табл. 1 – это то, что происходило постепенное снижение показателей, что в зависимости от показателя может быть как положительным, так и отрицательным фактом. Отсутствие резких скачков и значительного ускорения/замедления говорит о том, что изменение показателей не только происходило естественным образом, но и при использовании правильного подхода может быть взято под контроль с получением необходимого результата.

Фактические изменения, произошедшие на рынке труда в регионах Арктической зоны Российской Федерации с 2010 г., представлены в табл. 2.

Отрицательным моментом является то, что за исследуемый период в пяти из девяти регионов произошло снижение численности населения, при этом в семи из девяти регионов наблюдается снижение численности рабочей силы (население возрастом от 15 до 72 лет). Это говорит о том, что, даже если люди заводят семьи и рожают детей в Арктических регионах, по достижению работоспособного возраста они предпочитают переехать в другие регионы с более развитой социальной инфраструктурой. Это

подтверждается также и снижением уровня занятости в тех же семи регионах. Также во всех регионах Арктической зоны Российской Федерации наблюдается снижение уровня безработицы, что является положительным фактом и говорит о том, что предприятия способны предоставить достаточное количество рабочих мест. Снижение коэффициента напряженности свидетельствует о том, что поиск работы не сопряжен со значительными трудностями для соискателя, что также является положительным моментом. Таким образом решение о смене места жительства скорее всего связано с поиском более лучшего образования и лучшего медицинского обслуживания, что также коррелирует с полученными ранее результатами при изучении строительства жилья и объектов социально-культурного значения в Арктической зоне Российской Федерации [5]. Таким образом, активизация в сфере улучшения социальной инфраструктуры региона способна замедлить и обратить процесс эмиграции при необходимости [6]. В целом можно сделать вывод о том, что при необходимости изменения методов работы предприятий, как например упомянутый ранее переход с «вахты» на постоянное место работы, все зависит от наличия достаточного количества персонала. Замедление эмиграционных процессов способствует выполнению этого условия. Главным условием осуществления подобного преобразования является взаимодействие властей и предприятий в области улучшения социальной инфраструктуры в регионах.



Структура вакансий по профессиональным сферам [15]

Для подтверждения полученных выводов будет логично рассмотреть более подробно рынок трудовых ресурсов в отдельно взятом регионе. Для этой цели наиболее подходящим регионом представляется Мурманская область. Для этого есть много причин, во-первых, вся территория Мурманской области входит в Арктическую зону. Во-вторых, Мурманская область характеризуется высоким уровнем урбанизации [7] с большим количеством градообразующих предприятий, реализующих в том числе крупные инвестпроекты [8], которые предлагают как постоянные рабочие места, так и места, рассчитанные на вахтовое присутствие работника. Третьим фактором является наличие в Мурманской области различных учебных заведений, в которых готовят работников различных профессий и всевозможных квалификаций [9].

Наиболее крупными в Мурманской области с точки зрения имеющихся вакансий являются различные градообразующие добывающие и обрабатывающие предприятия. На сегодняшний день они предлагают следующее количество вакансий:

- **АО «Кольская ГМК»** (дочернее предприятие ПАО «ГМК «Норильский никель») [10]:
  - вакансии рабочим – 14;
  - вакансии специалистам – 20;
- **ООО «Ловозерский ГОК»** [11]:
  - вакансии рабочим – 5;
  - вакансии специалистам – 5;
- **АО «Олкон» Оленегорский ГОК** (дочернее предприятие ПАО «Северсталь») [12]:
  - вакансии рабочим – нет;
  - вакансии специалистам – нет;

- **АО «Ковдорский ГОК»** (дочернее предприятие АО «МХК «ЕвроХим») [13]:
  - вакансии рабочим – 23;
  - вакансии специалистам – 6;
- **АО «Апатит»** (дочернее предприятие ПАО «ФосАгро») [14]:
  - о вакансии рабочим – 29.
  - о вакансии специалистам – 16.

При этом представленные в текущий момент вакансии не являются окончательными, и каждая из компаний, включая Оленегорский ГОК, в котором на момент исследования открытые вакансии отсутствуют, предлагает соискателям направить резюме в отдел кадров, где им смогут предложить подходящую должность сразу или по мере высвобождения. Кроме того, некоторые предприятия организуют собственные обучающие центры, например корпоративный учебный центр «ГК «ФосАгро» в г. Кировске, который оказывает образовательные услуги по программам профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и дополнительного образования, а также широкий спектр услуг в области предаттестационной подготовки и аттестации по охране труда и промышленной безопасности, развития управленческих и личностных компетенций, ведения профориентационной деятельности [14]. Таким образом предприятие может не только самостоятельно обучать необходимый на производстве персонал, но и обеспечить сотрудникам устойчивый карьерный рост через постоянное повышение квалификации.

В то же время, хотя перечисленные предприятия и являются крупнейшими ра-

ботодателями на территории Мурманской области, рынок вакансий региона не ограничивается их предложениями. На рисунке показано, каких специалистов чаще всего ищут работодатели. Данные рассчитываются сайтом <https://hh.ru> по числу опубликованных у них вакансий за последний месяц и показывают 10 сфер с наиболее высоким спросом на специалистов (каждая вакансия может быть опубликована в нескольких профессиональных сферах).

Как видно из рисунка, значительное количество вакансий на рынке труда Мурманской области составляет сфера продаж и работа для студентов. Это объясняется увеличивающимся количеством торговых точек в регионе, в первую очередь за счет федеральных продуктовых сетей. Кроме того, работа подобного рода характеризуется высокой текучестью, поэтому не удивительно наличие значительного количества вакансий. В целом по рынку труда Мурманской области можно сказать, что на нем присутствуют вакансии для соискателя любой квалификации. Таким образом для развития региона и использования всего имеющегося у него потенциала региональным властям необходимо интенсифицировать усилия для снижения эмиграции и привлечения в регион большего числа работоспособного населения.

### Заключение

Проведенное исследование рынка труда регионов Арктической зоны Российской Федерации показало способность предприятий обеспечить достаточное количество рабочих мест для всех желающих. Также их готовность при необходимости перейти на новый технологический уклад, что связано с обострением внешнеэкономической и политической ситуации и объявленного правительством курса на импортозамещение, в том числе за счет создания собственных технологий и новых производств и перехода от вахтового метода работы на постоянный. Сложность возникает со стороны управляющих органов власти. Исследование показало, что население работоспособного возраста предпочитает покидать регионы Арктической зоны Российской Федерации. При этом их решение обосновано не суровыми климатическими условиями и поиском более комфортных условий жилья, а нехваткой объектов социальной инфраструктуры. Низкая активность властей регионов Арктической зоны Российской Федерации в создании таких объектов, как учреждения здравоохранения, бассейны, концертные залы и площадки, парки отдыха и досуга и т.д., определяет решение населения покинуть регионы в пользу более развитых в этом направлении. Таким

образом, для улучшения качества жизни и обеспечения привлечения работоспособного населения в регионы Арктической зоны Российской Федерации необходимо серьезно подойти к вопросу улучшения социальной инфраструктуры.

*Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 19-18-00025 «Социально-экономическая динамика и перспективы развития российской Арктики с учетом геополитических, макроэкономических, экологических, минерально-сырьевых факторов».*

### Список литературы

1. Иванова М.В. Формирование механизма взаимодействия социально ответственного бизнеса и региональных органов власти в Арктической зоне РФ // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 1. С. 56–69. DOI: 10.15838/esc.2020.1.67.3.
2. Пилясов А.Н. Арктическая промышленная политика: не фонды и отрасли, а ресурсы и корпорации // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2020. № 1 (67). С. 41–58. DOI: 10.37614/2220-802X.1.2020.67.004.
3. Крапивин Д.С. Использование метода сценариев для развития региональных экономических систем (на материалах Арктической зоны Российской Федерации) // Фундаментальные исследования. 2021. № 5. С. 19–24.
4. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). [Электронный ресурс]. URL: <https://fedstat.ru> (дата обращения: 17.08.2022).
5. Крапивин Д.С. Строительство жилья и объектов социально-культурного значения в Арктической зоне Российской Федерации: текущее состояние // Фундаментальные исследования. 2019. № 10. С. 42–49.
6. The impact of the national Arctic policy on the socio-economic transformations of Russia's polar regions // The North and the Market: Forming the Economic Order. 2022. Vol. 25. No. 2. P. 69–81. DOI: 10.37614/2220-802X.2.2022.76.006.
7. Красковская О.В. Географические аспекты современной урбанизации на территории Мурманской области // Оригинальные исследования. 2020. Т. 10. № 8. С. 71–76.
8. Бажутова Е.А. Экономическая активность в Мурманской области: особенности проявления и условия оптимизации // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2020. № 2 (68). С. 49–63. DOI: 10.37614/2220-802X.2.2020.68.005.
9. Ostrovskaya O. Modern features of interaction between employers and universities: Arctic aspect. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Saint Petersburg, 17–18 April, 2019). Saint Petersburg: IOP Publishing, 2019. P. 012079. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012079.
10. Официальный сайт АО «Кольская ГМК». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kolagmk.ru/careers/vacancies/> (дата обращения: 19.08.2022).
11. Официальный сайт ООО «Ловозерский ГОК». [Электронный ресурс]. URL: <https://ловозерский-гок.рф/вакансии/вакансии/> (дата обращения: 19.08.2022).
12. Официальный сайт ПАО «Северсталь». [Электронный ресурс]. URL: <https://career.severstal.com/> (дата обращения: 19.08.2022).
13. Официальный сайт АО «МХК «ЕвроХим». [Электронный ресурс]. URL: [https://www.eurochemgroup.com/ru/career\\_location\\_tax/kovdor-murmansk-region-ru/](https://www.eurochemgroup.com/ru/career_location_tax/kovdor-murmansk-region-ru/) (дата обращения: 19.08.2022).
14. Официальный сайт ПАО «ФосАгро». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.phosagro.ru/career/vacancies/> (дата обращения: 19.08.2022).
15. Индекс HeadHunter. Общедоступная система для онлайн-мониторинга российского рынка труда. [Электронный ресурс]. URL: [https://stats.hh.ru/murmansk\\_oblast](https://stats.hh.ru/murmansk_oblast) (дата обращения: 22.08.2022).