

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

Научная статья

УДК 338.9

doi:10.37614/2220-802X.4.2022.78.011

ВАХТА КАК РЕЗЕРВ ДЛЯ ТРАНСФОРМАЦИИ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕГИОНАХ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Екатерина Андреевна Бажутова

Институт экономических проблем имени Г. П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук, Апатиты, Россия, eabazhutova@mail.ru, ORCID 0000-0002-7407-8084

Аннотация. Реализация инвестиционных проектов в регионах российской Арктики требует соответствующего им кадрового обеспечения, которое в условиях отрицательной миграционной динамики становится одним из ключевых рисков. Сегодня вахта — это свершившийся факт, который рассматривается неоднозначно и требует отдельного, внимательного изучения для усиления её положительных эффектов и нивелирования возможных отрицательных последствий, в том числе для достижения стратегических показателей развития Арктической зоны Российской Федерации (АЗРФ), одним из которых является коэффициент миграционного прироста населения ее регионов, имеющий в настоящее время отрицательное значение, что говорит об оттоке населения. При этом существующие предпосылки развития вахтового метода работы в Российской Федерации заставляют взглянуть на него по-новому — как на источник привлечения и удержания населения. Таким образом, целью настоящего исследования является определение возможностей и условий управления вахтой для трансформации миграционных процессов в регионах АЗРФ. Научная новизна состоит в разработке подхода к управлению вахтовым методом работы, который способен изменить сложившиеся негативные миграционные тренды в регионах АЗРФ, связанные с оттоком населения. В качестве метода исследования был выбран метод письменного опроса работников, трудящихся вахтовым методом на одном из крупных арктических предприятий. Было подтверждено, что вахта может быть резервом при трансформации миграционных процессов в регионах АЗРФ. При этом необходимы изменение подхода к вахте как к объекту управления, уточнение её видов и выстраивание последовательной политики перехода от одного вида к другому на основе учета особенностей миграционной мотивации каждого из них. Конкретизация политики такого перехода и разработка определенных мероприятий, порядка их организации и формирования комплексного механизма управления, учитывающего государственную и корпоративную составляющие, станут предметом дальнейшего исследования.

Ключевые слова: вахтовый метод работы, регион, Арктика, миграционный процесс

Благодарности: статья подготовлена в рамках гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00025). Автор выражает благодарность руководству Кировского филиала АО «Апатит» за содействие в проведении исследования и интерес к затронутой в работе проблеме.

Для цитирования: 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

SOCIAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE ARCTIC REGIONS

Original article

SHIFT METHOD AS A RESERVE FOR THE TRANSFORMATION OF MIGRATION PROCESSES IN THE REGIONS OF THE RUSSIAN ARCTIC

Ekaterina A. Bazhutova

Luzin Institute for Economic Studies of the Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences, Apatity, Russia, eabazhutova@mail.ru, ORCID 0000-0002-7407-8084

Abstract. The implementation of investment projects in the regions of the Russian Arctic requires appropriate staffing, which, in conditions of negative migration dynamics, becomes one of the key risks for them. Today, shift method is a fait accompli, which is ambiguously viewed and requires a separate careful study to enhance its positive effects and offset possible negative consequences, including achieving strategic indicators for the development of the regions of the Russian Arctic. Thus, the purpose of this study is to determine the possibilities and conditions of shift method management for the transformation of migration processes in the regions of the Russian Arctic. The scientific novelty of the study lies in the development of an approach to shift method management, which is able to change the prevailing negative migration trends in the regions of the Russian Arctic associated with population outflow. Shift method is considered as a possible reserve, which, with appropriate management, is able to change the prevailing negative demographic trends in the regions of the Russian Arctic. For this purpose, as a research method we chose written survey of employees working in shifts at one of the large Arctic enterprises. It was confirmed that

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

the shift method can be a reserve for the transformation of migration processes in the regions of the Russian Arctic. At the same time, it is necessary to change the approach to it as an object of management, clarify its types and build a consistent policy of transition from one type to another based on the specific peculiarities of migration motivation. Detailed policy of the transition and development of certain measures, order of their implementation and formation of an integrated management mechanism that takes into account the state and the employer, will be a promising direction for further research.

Keywords: shift method, region, Arctic, migration process

Acknowledgments: the work is supported by Russian Science Foundation (project number 19-18-00025). The author expresses gratitude to the management of Kirovsk Branch of Apatit for research promotion and interest in the problem raised.

For citation: Bazhutova E. A. Shift method as a reserve for the transformation of migration processes in the regions of the Russian Arctic. Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka [The North and the Market: Forming the Economic Order], 2022, no. 4, pp. 148–166. doi:10.37614/2220-802X.4.2022.78.011

Введение

В сценариях социально-экономического развития регионов российской Арктики не раз поднимался вопрос о характере постоянного или временного проживания на данных территориях. Негативный сценарий развития красной нитью характеризовало увеличение числа вахтовых работников и усиление оттока населения. Однако является ли вахтовый метод работы однозначно отрицательным аспектом развития регионов АЗРФ в современных условиях? Может ли он быть скрытым резервом, катализирующим процесс регионального развития и при каких условиях?

Сегодня можно по-новому взглянуть на вахту как на определенный резерв территориального развития, во-первых, из-за реализации в Арктике крупных инвестиционных проектов, имеющих стратегическое значение для экономики и геополитики России, при дефиците местного рынка труда и нехватки квалифицированных кадров, обусловленного длительным и устойчивым миграционным оттоком населения с территорий российской Арктики; во-вторых, из-за внутрирегиональных различий регионов АЗРФ по уровню социально-экономического, инфраструктурного развития и природно-климатическим условиям; в-третьих, из-за популяризации вахтового метода работы не только на отдаленных и необжитых территориях, но и в экономически высокоразвитых и густонаселенных регионах Российской Федерации при возможности перехода с вахтового на постоянный метод работы и обратно; в-четвертых, из-за необходимости создания определенных условий работодателями для её организации (инфраструктурных, социальных, бытовых, досуговых и пр.) при их заинтересованности в кадровой стабильности для снижения адаптационных и организационных затрат на персонал.

Таким образом, цель настоящего исследования в определении возможностей и условий управления вахтой для трансформации миграционных процессов в регионах АЗРФ и изменения сложившихся трендов.

Для достижения поставленной цели предлагается решить следующие задачи: 1) изучить теоретические и методологические подходы к исследованию вахтового метода работы и его влиянию

на социально-экономическое развитие территории; 2) определить готовность работников вахты сменить режим работы с вахтового на постоянный; 3) определить факторы мотивации, обуславливающие смену режима работы с вахтового на постоянный; 4) дать оценку действующим условиям, побуждающим сменить режим работы с вахтового на постоянный, в регионах российской Арктики; 5) разработать предложения по улучшению условий, мотивирующих изменить режим работы с вахтового на постоянный, для регионов российской Арктики.

Результаты исследования могут быть полезны как руководству крупных компаний, заинтересованному в привлечении вахты на постоянный метод работы посредством внесения изменений в свою кадровую и социальную политику, а также органам государственной и муниципальной властей для создания условий привлечения населения в арктические регионы для проживания и работы.

Обзор литературы и постановка проблемы

Современное развитие Арктики обусловлено следующими выявленными в ходе предыдущих исследований [1, 2] тенденциями: увеличивающаяся социальная и экономическая нагрузка на крупный бизнес; усиление дефицита трудовых ресурсов; укрепление партнерских связей со странами СНГ (Республикой Беларусь, Казахстаном) в условиях нестабильной политической обстановкой в данных странах; ужесточение экологических норм и требований.

Усиливающийся дефицит на местном рынке труда обостряет конкуренцию за кадры среди местных крупных компаний, которым необходимы ресурсы для реализации намеченных инвестиционных проектов и обеспечения эффективной работы действующего производства, что требует привлечения населения из других регионов и стран за счет расширения вахтового метода работы и развития аутсорсинговых процессов. Реализация данных направлений осуществляется за счет укрепления партнерских взаимоотношений со странами СНГ, принимающих вид каналов поставки трудовых мигрантов и договорных отношений с компаниями-нерезидентами. При этом в условиях нестабильной

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

политической обстановки в данных странах, а также из-за имеющихся у них противоречий по многим вопросам, в том числе эпидемиологическим, с мировым сообществом у арктического крупного бизнеса возрастают риски реализации инвестиционных проектов по причине разрыва сложившихся связей и отношений на макроэкономическом уровне. Кроме того, действующие эпидемиологические условия также сужают канал привлечения трудовых ресурсов посредством вахтового метода работы из-за подорожания их стоимости для работодателя, поскольку на него перекладывается бремя обеспечения самоизоляции вахты и оплаты простоя вахтовиков¹.

По данным агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике, для реализации промышленных и инвестиционных проектов в Арктике с 2021 г. бизнесу ежегодно понадобится дополнительно несколько десятков тысяч специалистов. Из них треть — это работники с высшим образованием, почти половина приходится на специалистов среднего звена, включая квалифицированных рабочих и служащих, а пятая часть — на неквалифицированную рабочую силу.

В настоящее время в АЗРФ проживают 2,5 млн человек, в экономике заняты 1,4 млн, в том числе 208 тыс. (15 %) работают вахтовым методом. С учетом кадровой потребности, рассчитанной Агентством по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике совместно с Петрозаводским государственным университетом и Северным (Арктическим) федеральным университетом имени М. В. Ломоносова, для экономики российской Арктики до 2035 г. дефицит кадров будет прослеживаться во всех арктических регионах, что усилит необходимость привлечения кадров на Север и их удержания, в том числе в качестве вахтовиков.

Решению проблемы привлечения и удержания населения в Арктике посвящено много исследований, рассматривающих ее в различных аспектах: молодежь (Е. В. Недосека, Е. Н. Шарова, К. С. Зайков, И. В. Каторин, А. М. Тамицкий, Ю. А. Зубок и др.), условия труда (Е. П. Сизан, Л. А. Рябова, В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина, Е. В. Одинцова и др.), мотивация (Н. А. Волгин, Л. Н. Широкова, Л. Л. Мосина, М. В. Иванова, Е. А. Корчак и др.). Российскими исследователями вахтовый метод работы начал изучаться в конце 1970-х гг. в связи с его использованием при разработке нефтяных и газовых месторождений севера Западной Сибири. Исследованием проблем организации и последствий применения вахтового метода занимались А. Н. Силин

[3], О. П. Андреев, А. К. Арабский, В. С. Крамар [4], Н. Ю. Замятина, А. Н. Пилясов [5]. Существующие российские исследования затрагивают широкий круг вопросов: от социально-правовых до медицинских и экономических [6]. Среди работ зарубежных авторов стоит отметить исследования, посвященные значению вахтового метода для устойчивого функционирования сообществ, например, в Канаде и Австралии [7–10]. При этом вопрос арктической вахты, её особенностей, возможностей использования как источника для привлечения населения на север остается практически не изученным и требующим особо внимания с учетом новых тенденций развития арктических регионов.

Вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания².

Согласно главе 47 Трудового кодекса Российской Федерации выделяется обычный вахтовый (внутрирегиональный) и вахтово-экспедиционный (межрегиональный) методы.

Для внутрирегионального вахтового метода характерны короткие, чаще всего внутри одного района, перемещения персонала и небольшая продолжительность вахт. При межрегиональной вахте работники передвигаются между регионами, преодолевают значительные расстояния, пересекая при этом различные климатические зоны и часовые пояса.

Вахтовый метод работы неоднозначно оценивается с позиции регионального развития учеными-регионоведами, политиками и государственными служащими, а также бизнесом и компаниями-работодателями. На сегодняшний день условно можно выделить три точки зрения на его влияние на территориальное развитие.

Первая — *поддерживающая*: по мнению некоторых политиков и исследователей [11, 12], вахтовое освоение и модернизация уже действующей инфраструктуры в АЗРФ являются экономически более эффективными способами развития региона, чем создание новых постоянных населенных пунктов. Аргументом является то, что создание и в дальнейшем обслуживание новых постоянных городов в Арктике потребуют значительных финансовых затрат. Кроме того, через 30–40 лет работы, когда полезные ископаемые вблизи поселения истощатся, встанет вопрос об актуальности созданной инфраструктуры.

Вторая — *отрицающая*: неприятие вахтовой миграции в качестве модели развития территорий

¹ Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 30 апреля 2020 г. № 02/8480-2020-24 «О направлении Рекомендаций по организации работы вахтовым методом в условиях распространения COVID-19».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25 июля 2022 г.).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

транслировалось во многих публикациях 2016–2018 гг. [13, с. 126]. Причинами этого учеными назывались действующая созданная инфраструктура и города как историческое наследие, а также значительный людской профессиональный потенциал. Решение вопроса развития таких территорий при этом ими виделось в открытии новых направлений переработки добываемых полезных ископаемых и использовании их трудно извлекаемых запасов. Аргументами не в пользу вахты выступали также многочисленные отрицательные аспекты социальной жизни региона, в который она внедрялась, выявленные её исследователями [14]: проблемы занятости местного населения; снижение уровня дохода местного населения; рост стоимости жилья для местных; нагрузка на сферу здравоохранения; нарушение общественного порядка, проявления маргинального и девиантного поведения.

Данные проблемы возникают, прежде всего, ввиду действия фактора «временности», обуславливающего отношение вахтовиков к месту своего пребывания как «не к дому».

При этом указанные проблемы, как отмечают некоторые эксперты, могут иметь и положительные последствия для развития региона. Так, вахтовый метод способствует занятости населения в сфере услуг, которые становятся востребованными для обеспечения содержания вахтовиков на территории. Высокие зарплаты вахтовиков приносят дополнительный доход в региональный бюджет в виде налога на доходы физических лиц. Таким образом, отмечают эксперты, использование такого труда способствует перераспределению денежных потоков между более и менее богатыми регионами, между местами постоянного жительства вахтовиков в центральных и южных районах России и северными городами [15–17]. Рост цен на недвижимость позволяет местным жителям продать своё имущество по более высоким ценам и купить жильё в более благоприятных по климату регионах [14]. Спрос на медицинские услуги выступает импульсом развития системы здравоохранения, в том числе за счет реализации корпоративных социальных программ и проектов.

Таким образом, вахтовый метод, несмотря на связанные с ним проблемы, обладает пока еще мало изученным и неиспользуемым потенциалом. Вахтовики — это не только рабочая сила, обеспечивающая работу предприятий, строительство дорог, газопроводов и добычу природных ресурсов, это прежде всего социальные субъекты, связывающие своей миграцией два социально-экономических пространства — пространство АЗРФ и пространство «большой земли», охватывающей центральные и южные районы [15–18]. Вахтовики непосредственным образом влияют и на развитие экономики регионов российской Арктики, и на экономику других регионов

России, поэтому существует третья точка зрения на вахтовый метод работы — *комбинирующая*.

Согласно третьей точки зрения должна быть найдена оптимальная модель, основанная на комбинировании стационарной модели развития арктических регионов и местных кадров с использованием вахтового метода. Аргументами в ее пользу выступают как мнение поддерживающих вахту о том, что сложные природно-климатические условия и отдаленность мест приложения труда (месторождений) экономически обосновывают применение вахтового метода работы, поскольку затраты на организацию приемлемых бытовых и социальных условий в экстремальных природно-климатических зонах соизмеримы с затратами на создание производственной инфраструктуры [19], так и мнение отрицающих вахту о необходимости поддерживать крупные действующие агломерации в российской Арктике и создавать в них комфортные условия для проживания местного населения. Советское наследие в виде крупных городов, построенных вблизи разрабатываемой производственной базы, сегодня, по мнению ученых-регионоведов, должно выступать системой городов — баз освоения, обеспечивающих проникновение в неосвоенные районы российской Арктики. Это подтверждает и характеристика пространственной структуры АЗРФ как линейно-узловой, в которой высокий уровень территориальной концентрации имеют большие города, выступающие крупными промышленными и транспортными центрами [20, с. 13]. Особо подчеркивается значение местных городов — баз Заполярья: «Без их поддержки освоение Арктики захлебнётся. Даже в современных условиях дальних и сверхдальних «гладких» схем коммуникации из национальных центров и авиахабов в Арктику, высокоэффективных схем «дальней» заброски модулей вахтовых поселков — значение местных локальных стационарных городов-баз сохраняется, даже возрастает. Новый Уренгой, Норильск, Воркута, Мурманск выступают как уникальные хранители неявного знания об условиях данной местности — о специфике ландшафтов и приемах их инженерного и градостроительного обустройства, условиях освоения ключевых природных активов» [5, с. 62]. Кроме того, за третью позицию выступает также и вынужденное присутствие человека на севере после выработки месторождений для нивелирования всех негативных техногенных последствий его разработки. Поэтому исследователи, придерживающиеся данной точки зрения, считают научной проблемой поиск ответа на вопросы, какие города развивать и до каких пределов их расширять.

У компаний-работодателей также существует три позиции относительно вахтового метода: его принятие, отказ от него и комбинированное применение как вахтового, так и постоянного методов работы.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

Крупными горнорудными компаниями отмечается, что вахтовый метод не способен учесть специфику и проблематичность подземных работ по ряду причин. Во-первых, постоянно меняющийся состав вахтовых бригад и отсутствие преемственности препятствуют накоплению необходимого опыта и знаний специфики выработок, на которых вахтовикам предстоит работать. А без знания местных условий и обладания «локальным знанием» невозможно эффективно и безопасно организовать процесс добычи. Во-вторых, те, кто выступают против использования вахтового метода в горнодобывающей промышленности, подчеркивают важность доверия и сплоченность внутри коллектива, обусловленные опасностью подземных работ. Часто от одного человека зависит жизнь всей бригады. В-третьих, при вахтовой организации труда не может быть достигнуто выполнение комплекса мер по обеспечению безопасности [14, с. 110]. Г. Баранский к названным причинам добавляет: «Тяжелый шахтерский труд в специфических подземных условиях требует от шахтера достаточно продолжительного периода адаптации; длительные перерывы в работе ведут к потере трудовых навыков, резкому снижению производительности труда, выработке негативного отношения к собственной профессии и развитию примитивно-потребительских инстинктов со всеми отрицательными последствиями для судеб своего предприятия» [21, с. 69].

Однако есть и те, кто считает вахтовый метод в горнодобывающей отрасли пригодным. Сторонники такого подхода полагают, что при строгой регламентации и дисциплине труда на производстве вахтовый метод может быть эффективно использован и в горном деле, особенно если объекты производства расположены на значительном расстоянии от города и добыча ведется открытым карьерным способом. Вопрос заключается не в периодичной смене специалистов, а в четком выполнении на производстве техники безопасности. Более того, работа вахтовым методом может быть организована по принципу приема на работу не отдельных специалистов, а сработавшихся устойчивых бригад, что может решить проблему сплоченности и взаимоконтроля внутри коллектива [14, с. 111].

Таким образом, вахтовый метод сегодня — это свершившийся факт, который трактуется неоднозначно и требует отдельного, внимательного изучения для нивелирования его возможных отрицательных последствий и усиления положительных эффектов, в том числе для достижения стратегических показателей развития российской Арктики.

Стратегия развития Арктической зоны РФ до 2035 года в качестве одной из целей определяет вывод в положительное значение коэффициента миграционного прироста населения АЗРФ с -5,1 (на 2018 г., табл. 1) к 0 в 2030 г. и к 2 к 2035 г.

Таблица 1

Коэффициенты миграционного прироста населения по АЗРФ, на 1000 человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
<i>Арктическая зона Российской Федерации</i>	-9,6	-5,9	-6,0	-5,1	-3,8	-3,0
Республика Карелия	-15,5	-15,4	-13,8	-1,7
Республика Коми	-22,0	-18,0	-36,3	-34,3	-20,9	-3,4
Республика Саха (Якутия)	-9,3	-3,8	-13,0	-5,4	-3,4	-0,6
Красноярский край	-6,8	-8,8	-3,3	-2,1	-3,9	-1,7
Архангельская область	-3,3	-3,1	-4,7	-3,7	-0,7	-0,6
Архангельская область без Ненецкого АО	-3,6	-2,8	-4,7	-3,4	-0,9	-0,8
Ненецкий автономный округ	2,3	-7,3	-5,3	-8,9	1,8	2,9
Мурманская область	-5,7	-5,7	-4,6	-5,9	-6,5	-6,0
Чукотский автономный округ	-11,7	-10,3	-13,2	4,8	11,1	-15,2
Ямало-Ненецкий автономный округ	-22,3	-6,5	-4,5	-3,2	-2,4	-2,0

Примечание. Источник: Росстат.

Для северных и арктических территорий миграции играли и будут играть решающую роль при формировании постоянного населения и трудового потенциала, поэтому вахтовый метод работы сегодня приобретает всё большее значение для обеспечения социально-экономического развития территории АЗРФ. Достижение цели Стратегии развития Арктической зоны РФ становится

невозможным без удержания проживающего на территории регионов АЗРФ населения. Для этого необходимо учитывать такую особенность арктических территорий, как климатическая дискомфортность [22], и нивелировать её посредством создания комфортных условий труда и мер социальных гарантий и поддержки, которые были бы более привлекательными в сравнении

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

с условиями труда в регионах с более благоприятным климатом. Второй особенностью арктических территорий является её периферийность, выражающаяся в удаленности, слабой транспортной доступности [23] и концентрации ресурсов в городах-базах. Это определяет необходимость усиления роли данных городов, которые должны стать основой для трансформации межрегиональной вахты во внутрирегиональную. Последнее позволит накапливать уникальные знания работы на арктических предприятиях, будет способствовать накоплению и сохранению доходов внутри региона, инвестированию их в благоустройство городов-баз и удержанию проживающего населения достойными условиями жизни и работы. Фактор «временности пребывания» предполагается устранить переводом работников межрегиональной вахты на постоянное место жительства в города-базы Арктики для развития внутрирегиональной вахты, а действующую внутрирегиональную вахту необходимо переориентировать на постоянный режим работы. Для реализации данных предложений следует выяснить, готовы ли работники сменить режим работы с вахтового на постоянный, а также определить миграционную мотивацию вахтовиков и ее соответствие современным условиям регионов российской Арктики.

Метод и объект исследования

Регионы АЗРФ, несмотря на природно-географическую общность, позволяющую относить их к одной территориальной группе на основе административно-территориального подхода, различаются. Так, учеными-регионоведомы отмечаются существенные природно-климатические, социальные и инфраструктурные региональные различия между Западной и Восточной Арктикой, границей между этими территориями условно считается река Енисей. Западная часть АЗРФ, ввиду своей близости к центру и более мягкого умеренно-арктического климата, имеет большую плотность населения, развитую транспортную сеть и более урбанизированную территорию по сравнению с регионами восточной части. К регионам Западной Арктики относятся Мурманская область, республики Карелия, Коми, Архангельская область, Ненецкий и Ямало-Ненецкий автономные округа. К регионам Восточной Арктики — Красноярский край, Республика Саха (Якутия) и Чукотский автономный округ.

С точки зрения рассматриваемого аспекта влияния вахты, другими классификационными признаками для регионов российской Арктики являются их перспективность и благополучность для постоянного проживания. Одним из таких регионов, несомненно, является Мурманская область.

Противоречивое развитие Мурманской области не раз становилось предметом исследования многих ученых-регионоведов. Несмотря на значительные природно-климатические, производственные, ресурсные и инфраструктурные преимущества, выделяющие Мурманскую область среди других регионов АЗРФ, она не обладает высокими показателями социально-экономического развития, большинство из которых имеют значения ниже средних относительно других регионов АЗРФ. Самый низкий из них — демографический показатель (табл. 2).

Стабильная отрицательная динамика показателя численности населения Мурманской области вызывает серьезное беспокойство как со стороны государственных органов власти, так и со стороны бизнеса, действующего на данной территории. Для последнего это связано с риском повышения затрат на содержание и привлечение персонала, осуществление политики корпоративной социальной ответственности, также ставится под угрозу реализация крупных инвестиционных проектов, имеющих большое значение как для экономики региона, так и для страны в целом.

Дефицит на рынке труда и потребность в высококвалифицированных кадрах обуславливает применение вахтового метода работы на крупных предприятиях Мурманской области, большинство из которых являются, в свою очередь, и градообразующими. Одно из таких предприятий — Кировский филиал (КФ) АО «Апатит», входящий в группу компаний «ФосАгро». КФ АО «Апатит» — крупная горнодобывающая компания. Основной вид ее деятельности — добыча и переработка апатит-нефелиновых руд, извлечение апатит-нефелинового концентрата, являющегося основой для производства фосфорных минеральных удобрений. КФ АО «Апатит» выступает ключевым работодателем для муниципальных образований Мурманской области, в которых расположены его производственные активы (для городов Кировска и Апатиты). Данные муниципальные образования, помимо производственного, имеют также значительный туристический, научный и образовательный потенциал. За 2021 г. город Кировск вошел в Топ-10 рейтинга моногородов, показавших высокий уровень социально-экономического развития, в том числе и во многом благодаря высокому уровню корпоративной социальной ответственности КФ АО «Апатит» и его вложений в развитие инфраструктуры города. Но, несмотря на столь выдающиеся результаты, эти города также имеют отрицательную миграционную динамику (табл. 3).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

Таблица 2

Динамика численности населения Мурманской области в сравнении с другими регионами АЗРФ

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
<i>Российская Федерация</i>	142865	143056	143347	143667	146267	146545	146804	146880	146781	146749	146171	145557
<i>Частично арктические регионы</i>												
Архангельская область и Ненецкий АО	1224,9	1213,5	1202,3	1191,8	1183,3	1174,1	1165,7	1155	1144,1	1136,5	1127	1114
Республика Карелия	642,6	639,7	636,9	634,4	632,5	629,9	627,1	622,5	618	614,1	603	609
Республика Коми	899,2	889,8	880,7	872	864,5	856,8	850,5	840,9	830,2	820,5	814	803
Республика Саха (Якутия)	958	956	956	955	957	960	963	964	967	972	982	992
<i>Крупные по численности целikom арктические регионы</i>												
Мурманская область	794	788	780	771	766	762	757	754	748	741	733	724
Ямало-Ненецкий АО	525	537	542	540	540	534	536	538	541	544	547	552
<i>Малые по численности целikom арктические регионы</i>												
Чукотский АО	51	51	51	51	51	50	50	50	50	50,3	50	50
Всего по АЗРФ, человек	5094,7	5075	5048,9	5015,2	4994,3	4966,8	4949,3	4924,4	4898,3	4878,4	4855,08	4845,594
Доля в общероссийском показателе, %	3,57	3,55	3,52	3,49	3,41	3,39	3,37	3,35	3,34%	3,32	3,32	3,33

Примечание. Источник: Составлено автором на основе данных Росстата.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

Таблица 3

Коэффициент миграционного прироста, снижения (-), на 1 000 человек населения

Муниципальное образование Мурманской области	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Город Апатиты	-3,1	-6,0	-7,5
Город Апатиты	-3,1	-6,0	-7,5
Город Кировск	-1,7	6,0	-1,6
Город Кировск	-1,8	5,9	-3,2

Примечание. Источник: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области.

Ввиду этого решение вопроса убыли населения и преодоление дефицита трудовых ресурсов для рассмотренных муниципальных образований и предприятия также являются актуальными.

Указанные аспекты определили выбор КФ АО «Апатит» в качестве объекта исследования, предметом которого стала миграционная мотивация сотрудников, работающих вахтовым методом. С помощью письменного опроса как метода исследования планировалось рассмотреть следующие гипотезы:

1. Вахтовый метод работы — это вынужденное решение временного характера, которое может быть изменено при выполнении ряда условий.

2. Сменить вахтовый метод работы на постоянный с высокой долей вероятности готовы работники, трудящиеся в таком режиме длительное время, относящиеся к категории внутрирегиональной вахты и имеющие среднее профессиональное образование и выше.

3. Регионы российской Арктики могут быть привлекательным местом постоянного проживания для работников вахты при соответствующей поддержке со стороны компании, муниципальной и региональной властей.

4. Работники вахты могут стать резервом при решении вопроса дефицита трудовых ресурсов в Арктике, а также способствовать решению проблем кадрового обеспечения северных предприятий и убыли населения на территории регионов АЗРФ.

В опросе приняло участие 50 человек. Опрос выполнен с учетом квот по возрасту, стажу, образованию и виду вахты и проводился с мая по август 2022 г.

Результаты и дискуссия

В результате проведенного опроса были получены следующие результаты.

Можно говорить о частичном подтверждении первой гипотезы: вахтовый метод работы — это вынужденное, временное решение, которое может быть изменено при выполнении ряда условий. Так, все опрошенные респонденты внутрирегиональной вахты однозначно отнесли её к категории вынужденной, временной меры. Варианты ответов работников межрегиональной вахты не были столь однозначными: 38 % опрошенных посчитали её образом жизни, для 23 % — это вариант нового формата работы, для 19 % — вынужденная мера временного характера (рис. 1).



Рис. 1. Распределение ответов о восприятии вахтового метода работы сотрудниками межрегиональной вахты. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

При этом вынужденной мерой вахту считают в большей мере работники в возрасте (рис. 2) до 30 лет (33 %) и от 40 до 45 лет (55 %). Это может быть объяснено профессиональными жизненными

циклами. Так, вахту в начале трудового пути рассматривают как вариант занятости молодые люди после обучения в вузе / сузе из-за сложностей при поиске основной работы. Так как для горной

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

отрасли действуют льготы раннего выхода на пенсию при выработке определенного стажа, к вахте как к способу получения недостающего стажа возвращаются в 40–45 лет. Как вариант нового формата работы вахту рассматривают в большей мере работники в возрасте от 35 до 40 лет (32 %) и после 45 лет (30 %), и они же начинают воспринимать вахту как образ жизни (от 35 до 40 лет — 42 %, и после 45 лет — 50 %).

Заметно изменение восприятия вахтового метода в зависимости от вахтового стажа (рис. 3). Вынужденной мерой вахту считают работники, имеющие вахтовый стаж от 3 до 5 лет (33 %), как вариант нового формата работы — работники, только начинающие свой трудовой путь

в качестве вахтовиков (38 %), в качестве образа жизни вахта воспринимается работниками, давно трудящимися в статусе вахтовика, — более пяти лет (56 %).

В зависимости от уровня образования работников вахты (рис. 4) в большей степени вынужденной мерой ее считают сотрудники, имеющие среднее полное образование (33 %), и они же считают ее вариантом нового формата работы (33 %). Как образ жизни воспринимает вахту наибольшее количество опрошенных (57 %) работников с начальным профессиональным образованием. Также значительна доля работников-вахтовиков с таким мнением, имеющих высшее профессиональное образование.

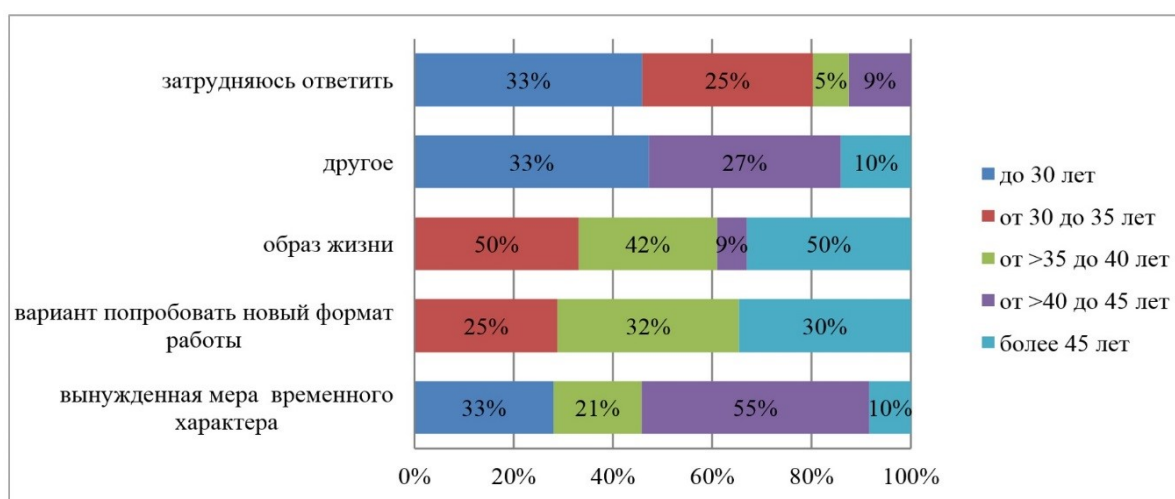


Рис. 2. Распределение ответов о восприятии вахтового метода работы в зависимости от возраста респондентов. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

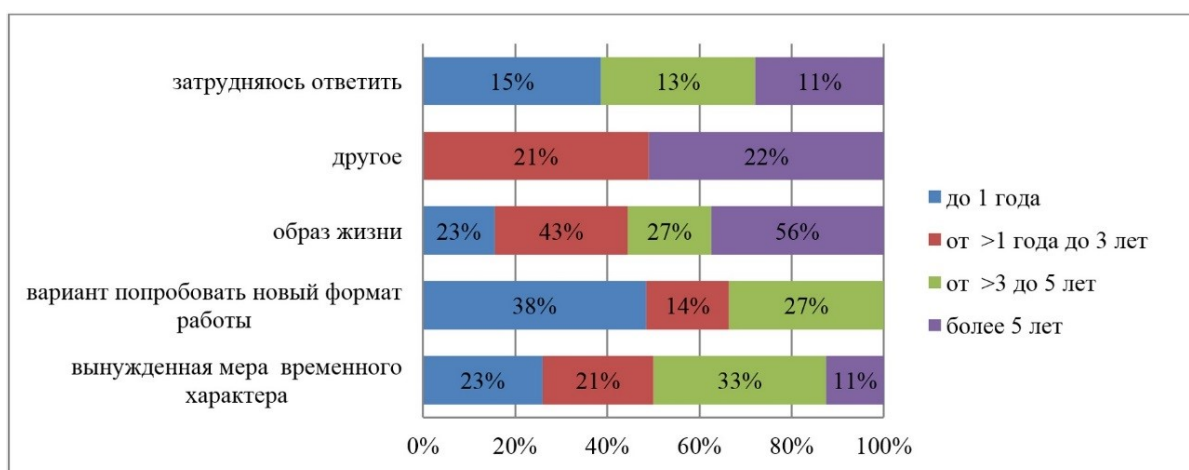


Рис. 3. Распределение ответов о восприятии вахтового метода работы в зависимости от вахтового стажа респондентов. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

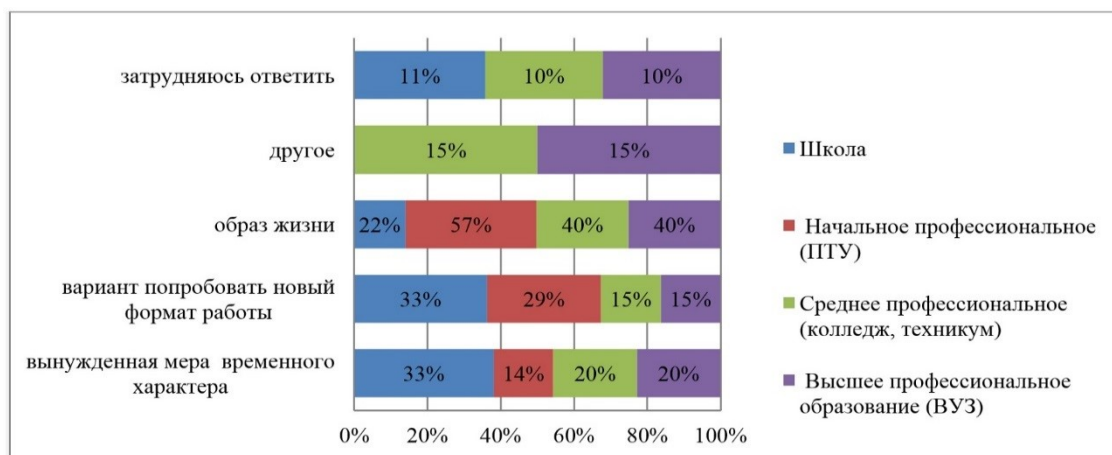


Рис. 4. Распределение ответов о восприятии вахтового метода работы в зависимости от образования респондентов. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

Таким образом, вахтовый метод работы наиболее благоприятно воспринимается работниками межрегиональной вахты и менее благоприятно — внутрирегиональными вахтовиками. Это обуславливает необходимость применения разного подхода к мотивации работников в зависимости от того, к какому виду вахты они относятся. Наиболее сильная мотивация будет у действующих внутрирегиональных вахтовых работников, и это требует от региональных властей ведения кадрового маркетинга для перетрудоустройства высвобождаемых кадров на постоянной основе на других предприятиях в рамках одного региона. А для межрегиональной вахты необходимо формировать условия для сохранения привычного формата работы, но трансформировать его во внутрирегиональную вахту. В части перевода на постоянный режим работы акцент должен быть сделан на молодежь и работников, имеющих общее полное образование. Также отдельной целевой аудиторией для выполнения данной задачи должны быть работники от 35 до 40 лет и работники старше 45 лет, которые работают вахтовым методом впервые. В этом случае должны быть созданы условия «пробы» на основе внутрирегионального вида вахты без трансформации её в межрегиональную, а также

дополнительные условия, мотивирующие к переходу на постоянный режим работы.

Первую гипотезу о возможности перехода с вахтового на постоянный режим работы также подтверждают ответы респондентов. Так, несмотря на достаточно высокую удовлетворенность вахтовым режимом работы в целом (рис. 5), только 20 % опрошенных категорически не готовы к такому переходу (рис. 6). При этом к смене режима работы наиболее готовы работники внутрирегиональной вахты (рис. 7). В зависимости от возраста готовность к переходу выразили работники до 30 лет (67 %) и работники от 35 до 40 лет (42 %), но при выполнении определенных условий (рис. 8).

В зависимости от образования (рис. 9) к такому переходу готовы работники, имеющие высшее профессиональное образование (квалифицированная вахта), — 40 %, и при определенных условиях — работники с начальным и средним профессиональным образованием (43 и 40 % соответственно).

В зависимости от стажа (рис. 10) готовы рассматривать переход с вахты на постоянный режим работы работники, трудящиеся вахтовым методом менее года и от одного года до трех лет. Не готовы к переходу работники, имеющие стаж более пяти лет.

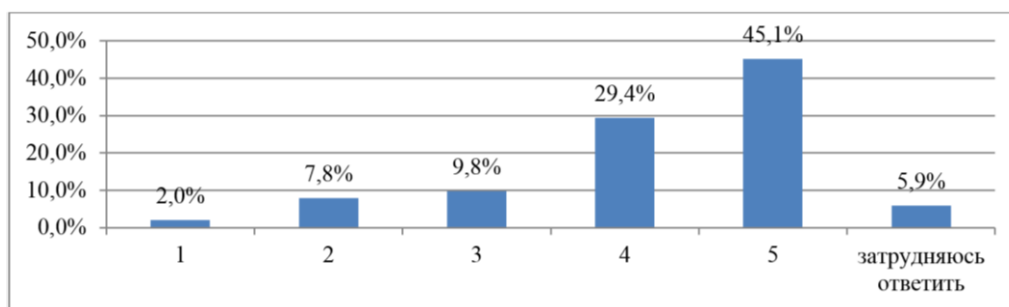


Рис. 5. Распределение ответов респондентов о степени удовлетворенности вахтовым режимом работы. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ



Рис. 6. Распределение ответов респондентов о готовности к переходу с вахтового метода работы на постоянный. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

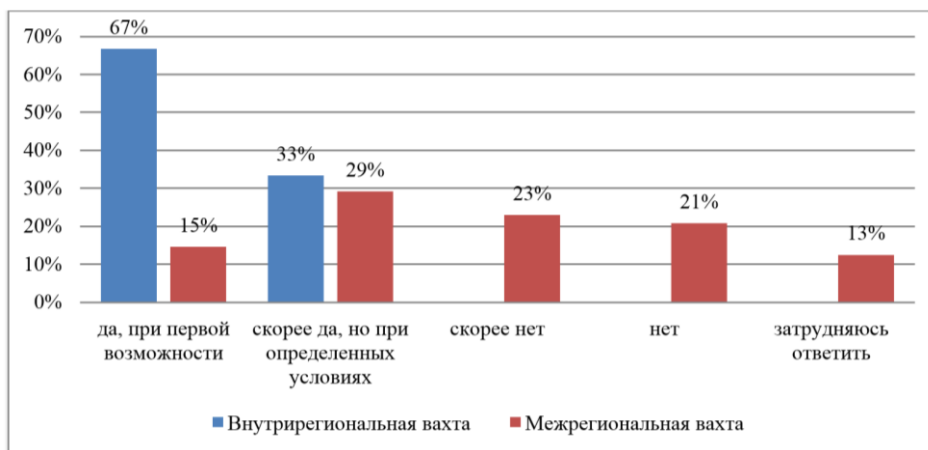


Рис. 7. Распределение ответов респондентов о готовности к переходу с вахтового метода работы на постоянный в разрезе видов вахты. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

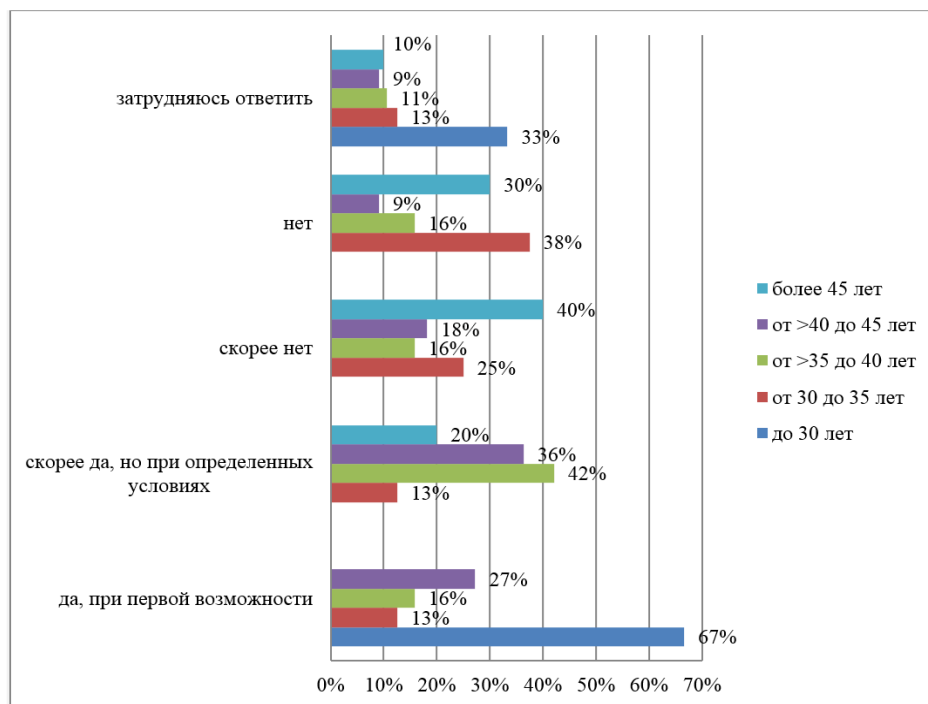


Рис. 8. Распределение ответов респондентов о готовности к переходу с вахтового метода работы на постоянный в зависимости от их возраста. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

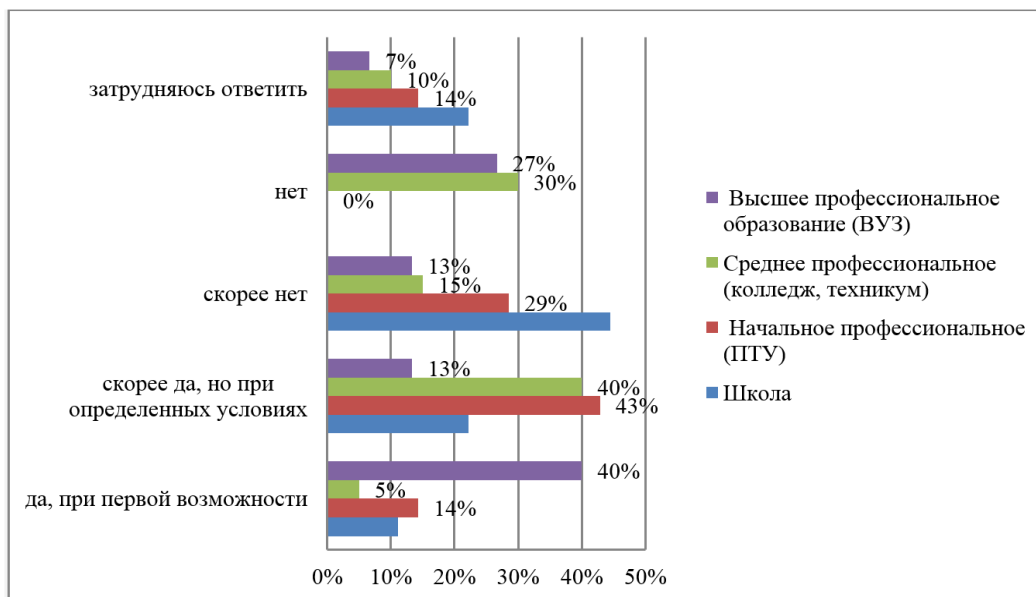


Рис. 9. Распределение ответов респондентов о готовности к переходу с вахтового метода работы на постоянный в зависимости от их образования. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

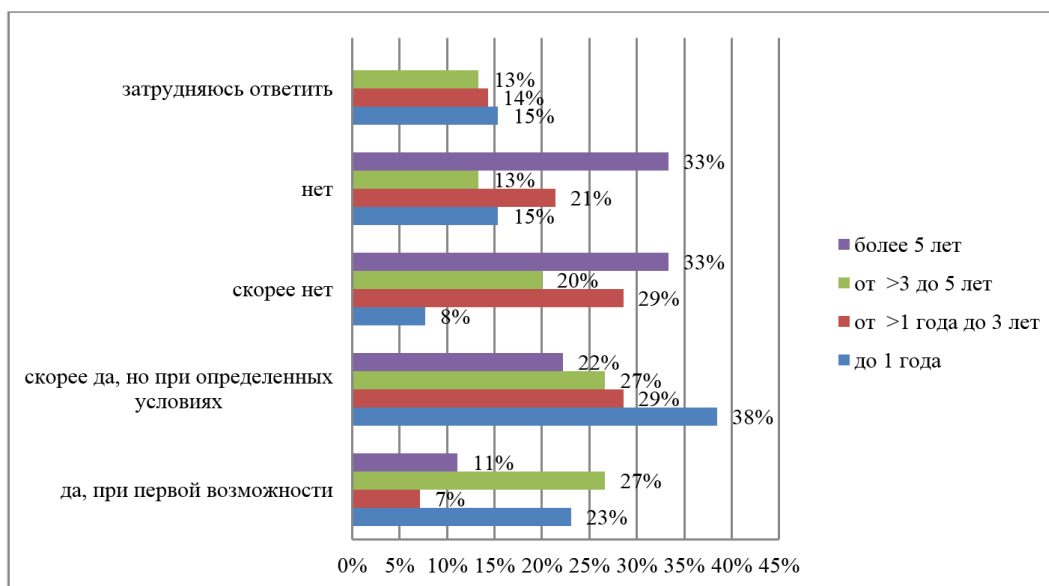


Рис. 10. Распределение ответов респондентов о готовности к переходу с вахтового метода работы на постоянный в зависимости от их стажа. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

Таким образом, проведенный опрос также частично подтверждает вторую гипотезу о категориях работников, готовых сменить режим работы с вахтового на постоянный, с небольшими корректировками к портрету такого вахтовика: это работники, которые трудились вахтовым методом недлительное время (до одного года и от одного года до трех лет), относящиеся к категории внутрирегиональной вахты и имеющие среднее профессиональное образование и выше.

Особое внимание следует уделить категории внутрирегиональной вахты. Согласно определению, это работники, трудящиеся вахтовым методом

в пределах одного региона. Российской Арктика — регион, требующий специального подхода к управлению, поэтому данная категория должна включать работников, проживающих на всей ее территории и трудящихся вахтовым методом. Данный подход позволит выделить таких работников в отдельный объект управления и сохранить преимущества использования вахтового метода работы на отдаленных территориях АЗРФ. Также будут созданы условия для реализации предложенных ранее предложений по развитию городов-баз Арктики, что будет способствовать повышению уровня

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

комфортности и качества жизни в них за счет концентрации и сохранения генерируемых вахтой денежных потоков внутри территории. Источником пополнения арктической внутри-региональной вахты должна стать в таком случае действующая межрегиональная вахта, а действующая внутрирегиональная вахта становится резервом для пополнения работников, постоянно проживающих и работающих в Арктике.

Создавать условия, привлекательные для проживания и работы, могут как государственные органы власти на всех уровнях (федеральном, региональном, муниципальном), так и непосредственно сами компании-работодатели в рамках своей политики корпоративной социальной ответственности. Ввиду этого в опросе была произведена оценка обоих указанных категорий влияния.

Ключевыми предпочтениями государственных социальных льгот и гарантий в части их привлекательности при принятии решения о смене режима работы с вахтового на постоянный (рис. 11) респондентами назывались жилищные программы (37 %) и компенсация переезда (31 %).

Согласно оценке корпоративного социального пакета (рис. 12) на первом месте также оказались корпоративные жилищные программы (22 %), к ним добавились медицинские программы (20 %). Значительная доля в оценке корпоративного социального пакета отводилась санаторно-курортным (14 %), досуговым программам и программам материальной помощи (по 12% соответственно), а также спортивным программам (11 %).

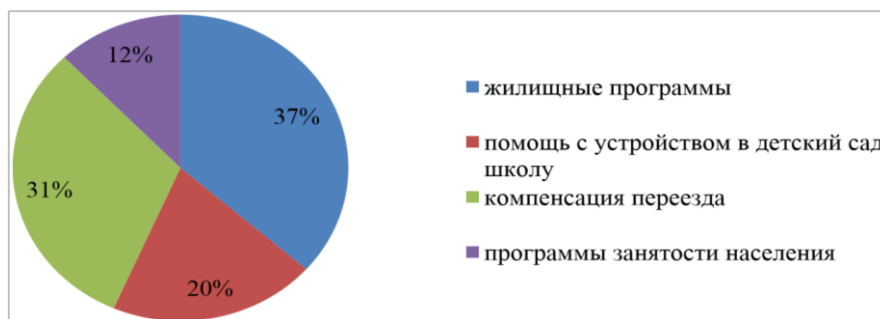


Рис. 11. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие государственные социальные льготы и преференции, действующие в муниципальном образовании или регионе, были бы наиболее привлекательны для Вас при принятии решения сменить режим работы с вахтового на постоянный?» Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

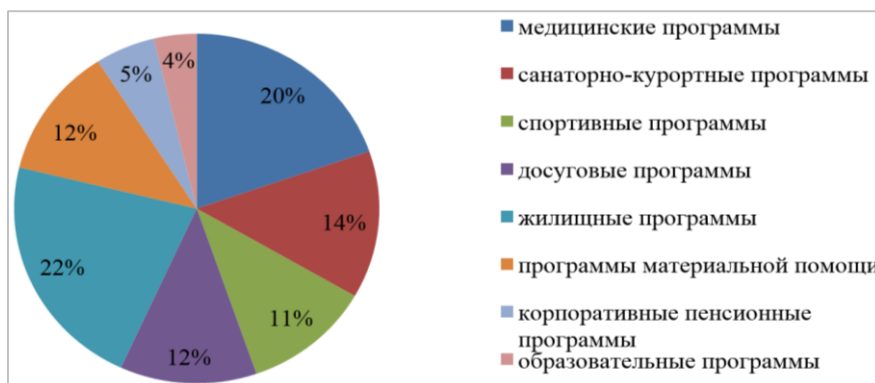


Рис. 12. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие корпоративные социальные льготы и преференции были бы наиболее привлекательны для Вас при принятии решения сменить режим работы с вахтового на постоянный?» Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

При этом молодежь (до 30 лет) среди государственных социальных льгот и преференций (рис. 13) наиболее привлекали жилищная программа (33 %) и помощь с устройством в детский сад и школу (33 %). Респондентов в возрасте от 35 до 40 лет — жилищные программы (35 %) и компенсация переезда (31 %).

Среди корпоративного социального пакета для молодых работников вахты наиболее привлекательными были медицинские (38 %) и досуговые (25%) программы (рис. 14), а среди опрошенных в возрасте от 35 до 40 лет — жилищные (34%) и досуговые (20 %).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

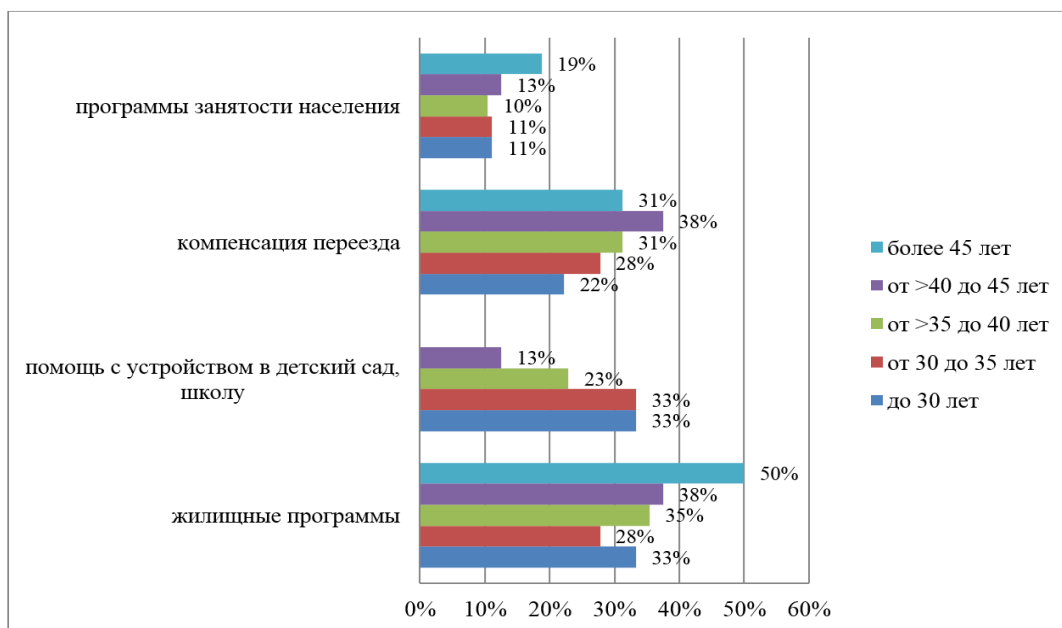


Рис. 13. Оценка привлекательности государственных социальных льгот и преференций при смене режима работы с вахтового на постоянный в зависимости от возраста респондентов. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

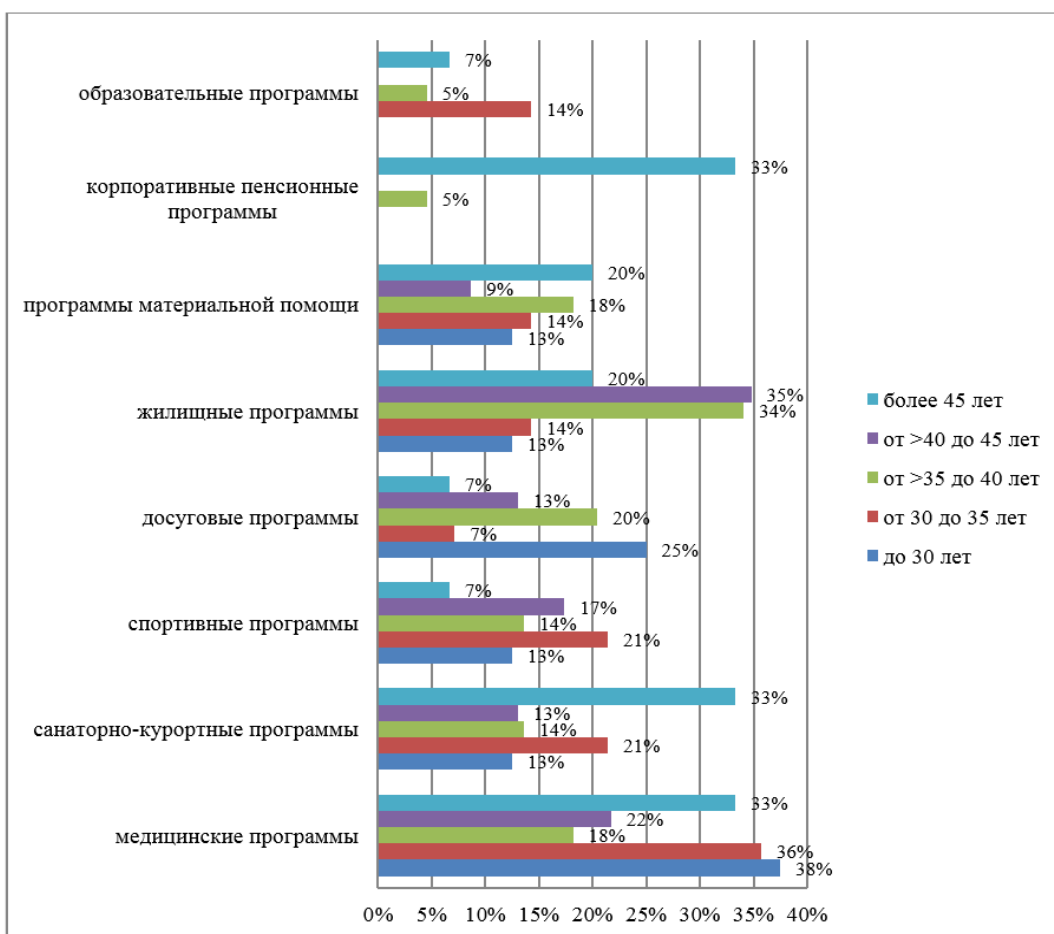


Рис. 14. Оценка привлекательности корпоративных социальных льгот и преференций при смене режима работы с вахтового на постоянный в зависимости от возраста респондентов. Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

При этом вахтовые работники рассматривают регионы Арктики в качестве мест постоянного проживания и работы, и только 27 % респондентов не готовы постоянно здесь проживать и работать (рис. 15). Несомненно, положительное влияние на это оказывают действующие государственные и корпоративные социальные льготы и гарантии, которые получили высокую оценку среди опрошенных (рисунки 16, 17).

Таким образом, результаты опроса полностью подтверждают третью гипотезу — регионы российской Арктики могут быть привлекательными для работников

вахты в качестве мест постоянного проживания при соответствующей поддержке со стороны бизнеса, муниципальной и региональной властей.

В то же время подтверждение первых трех гипотез предполагает подтверждение четвертой гипотезы, что работники вахты могут быть резервом при дефиците трудовых ресурсов в Арктике и способствовать решению проблем кадрового обеспечения северных предприятий и убыли населения в регионах АЗРФ.

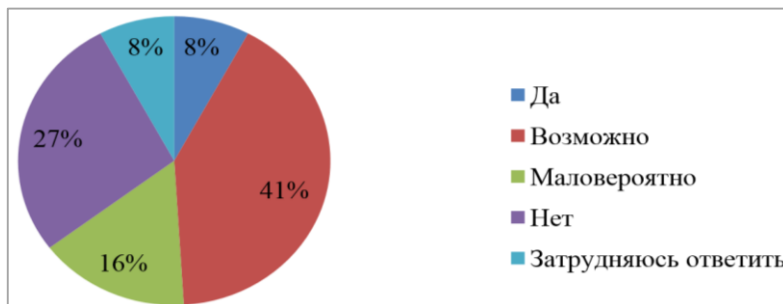


Рис. 15. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Хотели бы Вы жить и работать в регионах российской Арктики?»
Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

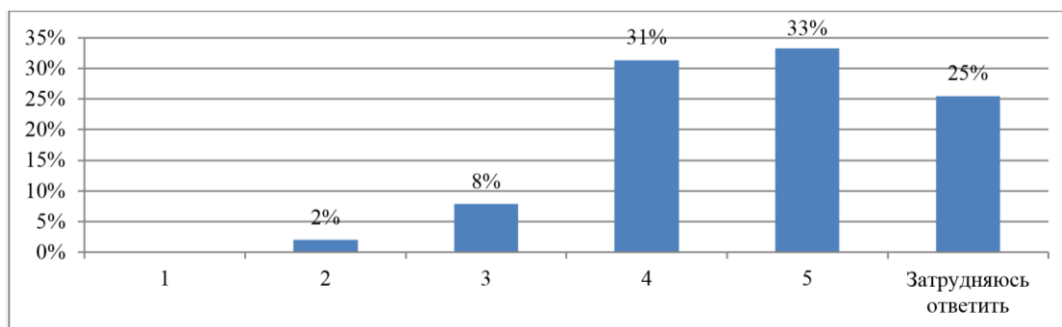


Рис. 16. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы оцениваете действующие государственные северные социальные льготы для приезжих из других регионов? (оцените в порядке убывания: «1» — совершенно не устраивает ... «5» — полностью устраивает)». Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

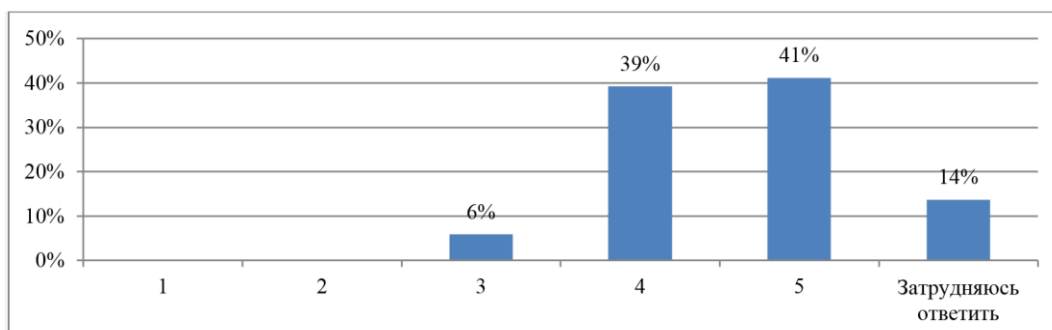


Рис. 17. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы оцениваете уровень развития «городской среды» г. Кировска? (оцените в порядке убывания: «1» — совершенно не устраивает ... «5» — полностью устраивает)». Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

Исходя из оценки мотивации, влияющей на принятие решения о переходе с вахтового на постоянный режим работы среди опрошенных (рис. 18), программа перехода межрегиональной вахты в арктическую внутрирегиональную (в новом понимании) должна включать решение жилищного вопроса, а также решение проблемы медицинского обеспечения и оказания материальной помощи при переезде как на уровне предприятия-работодателя, так и на уровне региона. Дополнительным стимулом могут стать корпоративные программы санаторно-курортного лечения, досуговые и спортивные программы, а на уровне региона — помощь в устройстве детей в детский сад и школу и программы занятости населения (рис. 19).

К мотивационной составляющей перехода с внутрирегиональной вахты на постоянный режим

работы относятся жилищные корпоративные и государственные программы поддержки, компенсация переезда на уровне государственной поддержки, программы санаторно-курортного лечения предприятия-работодателя.

В заключение стоит ещё раз отметить, что вахтовый метод работы сегодня — это данность, которая требует управления, позволяющая изменить сложившиеся тенденции в миграционных процессах, и ей непременно надо воспользоваться, скоординировав подходы государства и бизнес-сообщества, что позволит создать баланс между трудовыми ресурсами, готовыми работать постоянно и вахтовым методом, для эффективного освоения и развития Арктики.

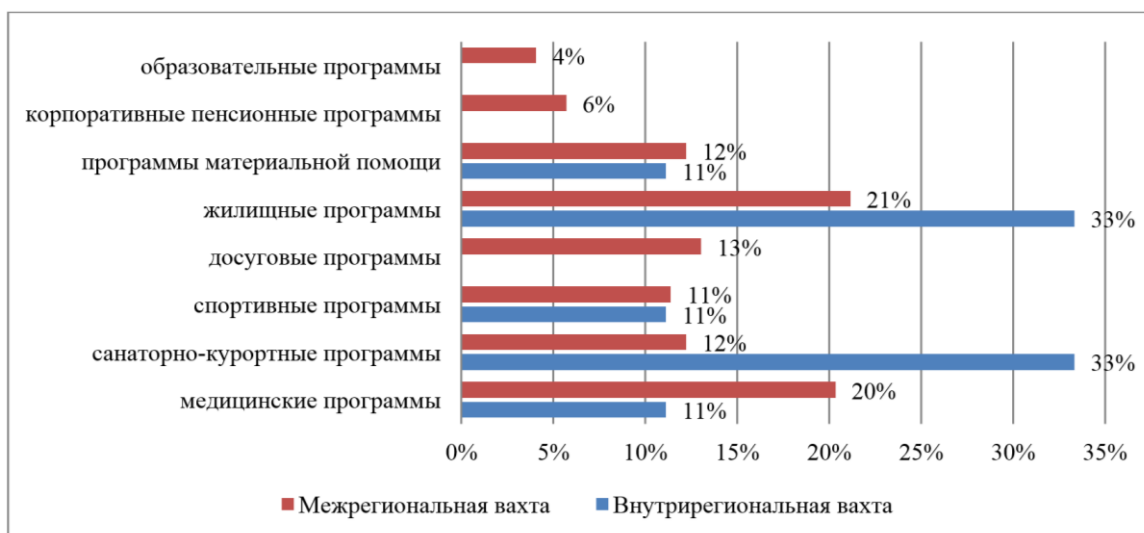


Рис. 18. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие корпоративные социальные льготы и преференции были бы наиболее привлекательны для Вас при принятии решения сменить режим работы с вахтового на постоянный?» Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса



Рис. 19. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие государственные социальные льготы и преференции, действующие в муниципальном образовании или регионе, были бы наиболее привлекательны для Вас при принятии решения сменить режим работы с вахтового на постоянный?» Источник: составлено автором на основе данных проведенного опроса

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

Заключение

В результате проведенного исследования было выявлено, что работающие вахтовым методом в Арктике в современных российских условиях являются трудовым резервом при изменении негативных трендов существующих миграционных процессов в регионах АЗРФ. Был предложен новый подход к управлению вахтовым методом работы, включающий в себя следующие основные положения: 1) внутрирегиональной вахтой следует считать работников, трудящихся вахтовым методом в пределах всех регионов АЗРФ, необходимо развивать ее как приоритетный метод работы в российской Арктике при освоении труднодоступных месторождений и территорий, обеспечивая набор на вахту населения Арктики; 2) требуется разработка комплексной региональной, муниципальной и корпоративной политики поддержки текущей межрегиональной вахты для её переселения в регионы Арктики и перехода на режим работы арктической внутрирегиональной

вахты в новом её понимании; основными мотивационными составляющими такой политики должны стать предоставление жилья, обеспечение медицинского обслуживания, компенсация переезда и возможность занятия спортом; 3) необходимы региональные программы поддержки перехода действующей внутрирегиональной вахты на постоянный режим работы, опирающиеся на предложения по решению жилищного вопроса, расширению пакета медицинских услуг и включающие санаторно-курортное лечение, компенсации переезда и обустройство семьи на новом месте.

Дальнейшие исследования трансформации миграционных процессов в регионах АЗРФ будут посвящены конкретизации указанных положений в части разработки предложенных мероприятий, порядка их организации и формирования механизма управления ими, учитывающего государственную и корпоративную составляющие.

Список источников

1. 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. 127–149. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.44.127
2. Скуфьина Т. П., Корчак Е. А., Баранов С. В. Химеры прошлого и навигация по новейшим условиям развития, рискам и возможностям управления российской Арктикой // Арктика и Север. 2021. № 43. С. 45–76. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.43.45
3. Силин А. Н. Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: монография / Минобрнауки России; ТИУ. Тамбов: Консалтинговая компания «Юком», 2021. 88 с.
4. Андреев О. П., Арабский А. К., Крамар В. С. Система менеджмента вахтового метода работы предприятия в условиях Крайнего Севера. М.: ООО «Недра-Бизнесцентр», 2009. 175 с.
5. Замятина Н. Ю., Пилясов А. Н. Российская Арктика: к новому пониманию процессов освоения. М.: Ленанд, 2018. 395 с.
6. Черепанов Е. В. Особенности использования вахтового метода освоения и эксплуатации газовых месторождений: на примере Ямало-Ненецкого автономного округа. М.: Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, 1998. 186 с.
7. Storey K. Fly-in Fly-out: Implications for Community Sustainability // Sustainability. 2010. Vol. 2. P. 1161–1181.
8. McKenzie F. H. Fly-In Fly-Out: The Challenges of Transient Populations in Rural Landscapes // Demographic Change in Australia's Rural Landscapes: Implications for Society and the Environment. 2011. Vol. 12. P. 353–374.
9. ACIL Tasman Pty Ltd. Fly-in Fly-out and regional impact assessments. A regional development impact assessment framework for fly-in fly-out projects. Melbourne: ACIL Tasman Pty Ltd, 2009. 47 p.
10. Caron J., Asselin H., Beaudoin J. M. Attitudes and behaviors of mining sector employers towards the Indigenous workforce // Resources Policy. 2019. Vol. 61. P. 108–117. DOI:10.1016/j.resourpol.2019.02.001
11. Логинов В. Г. Вахтовый метод как основной источник рабочей силы для освоения нефтегазовых ресурсов заполярных районов Арктики // Известия Уральского государственного горного университета. 2021. Вып. 2 (62). С. 191–201. DOI: 10.21440/2307-2091-2021-2-191-201
12. Сапожников П. С., Чудновский А. Д. Вахтовый метод освоения природных ресурсов Севера. М.: Недра, 1988. 155 с.
13. Чушкина М. С. Оценка механизмов управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны России на примере Республики Саха (Якутия) // Городские исследования и практики. 2020. С. 117–134.
14. Нуйкина Е. В. Влияние вахтового метода работы на принимающие города российского Севера (на примере города Воркуты) // Известия Коми научного центра УРО РАН. 2013. Вып. 2 (14). С. 107–116.
15. Eilmsteiner-Saxinger G., Nuykina E., Oefner E. The Role of Long-Distance Commute Work in Connecting the Northern with Central Russian Regions: Influences on the host (Vorkuta, Novy Urengoy) and the home communities (in the Republic of Bashkortostan) / R. Ortung (edc.). Russia's Arctic Cities: State Policies, Resource Development, and Climate Change, 2016.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

16. Eilmsteiner-Saxinger G. 'We Feed the Nation': Benefits and Challenges of Simultaneous Use of Resident and Long-distance Commuting Labour in Russia's Northern Hydrocarbon Industry // *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*. 2011. Vol. 17 (1). P. 53–67.
17. Storey K., Shrimpton M. "Fly-In" Mining and Northern Development Policy: The Impacts of Long-Distance Commuting in the Canadian Mining Sector // *Impact Assessment*. 1988. Vol. 6 (2). P. 127–136. DOI: 10.1080/07349165.1988.9725640
18. Haslam McKenzie F. Long-Distance Commuting in Australia // *Labour Force Mobility in the Australian Resources Industry*. Springer. 2016. Ch. 1. P. 1–10. DOI: 10.1007/978-981-10-2018-6_1
19. Сергеева И. В. Исторические особенности, проблемы и тенденции организации труда вахтовым методом в условиях Крайнего Севера // *Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера*. Вестник Научно-исследовательского центра, корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. URL: syktsu.ru (дата обращения: 25.08.2022).
20. Лаженцев В. Н. Север России: вопросы пространственного и территориального развития. Сыктывкар, 2015. 176 с. (ИСЭиЭПС / Коми научный центр УрО РАН).
21. Баранский Г. Губительный путь ликвидационной реструктуризации // *Народное хозяйство Республики Коми*. 1995. № 4 (1–2). С. 66–72.
22. Hamilton L. C. [et al.]. Climigration? Population and Climate Change in Arctic Alaska // *Population and Environment*. 2016. Vol. 38 (2). P. 115–133. DOI: 10.1007/s11111-016-0259-6
23. Berman M., Howe L. Remoteness, Transportation Infrastructure, and Urban-Rural Population Movements in the Arctic // *Proceedings of the Intern. Conference on Urbanisation of the Arctic, 2012*. Stockholm: Nordregio, 2012. P. 108–122.

References

1. Skuf'ina T. P., Samarina V. P., Baranov S. V., Bazhutova E. A. Social'no-demograficheskie processy v rossijskoj Arktike v statisticheskikh ocenках i oprosah naselenija [Socio-Demographic Processes in the Russian Arctic in Statistical Assessments and Population Surveys]. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2021, no. 45, pp. 127–149. (In Russ.). DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.44.127
2. Skuf'ina T. P., Korchak E. A., Baranov S. V. Himery proshlogo i navigacija po novejsim uslovijam razvitija, riskam i vozmozhnostjam upravlenija rossijskoj Arktikoj [Chimeras of the Past and Navigation through the Latest Development Conditions, Risks and Opportunities for Managing the Russian Arctic]. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2021, no. 43, pp. 45–76. (In Russ.). DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.43.45
3. Silin A. N. *Vahtovyj trud v Arktike: social'no-prostranstvennyj diskurs* [Shift work in the Arctic: socio-spatial discourse]. Tambov: Konsaltingovaja kompanija "Jukom" [Consulting company Yukom], 2021, 88 p. (In Russ.).
4. Andreev O. P., Arabskij A. K., Kramar V. S. *Sistema menedzhmenta vahtovogo metoda raboty predpriyatija v uslovijah Krajnego Severa* [The management system of the shift method of work of the enterprise in the conditions of the Far North]. Moscow, OOO "Nedra-Biznescentr" [Nedra-Business Center], 2009, 175 p. (In Russ.).
5. Zamjatina N. Ju., Piljasov A. N. *Rossijskaja Arktika: k novomu ponimaju processov osvoenija* [The Russian Arctic: towards a new Understanding of the Development Processes]. Moscow, Lenand [Lenand], 2018, 395 p. (In Russ.).
6. Cherepanov E. V. *Osobennosti ispol'zovanija vahtovogo metoda osvoenija i jekspluatacii gazovyh mestorozhdenij: na primere Jamalo-Neneckogo avtonomnogo okruga* [Features of using the shift method of development and operation of gas fields: on the example of the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug]. Moscow, Akademija narodnogo hozjajstva pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii [Academy of National Economy under the Government of the Russian Federation], 1998, 186 p. (In Russ.).
7. Storey K. Fly-in Fly-out: Implications for Community Sustainability. *Sustainability*, 2010, vol. 2, pp. 1161–1181.
8. McKenzie F. H. Fly-In Fly-Out: The Challenges of Transient Populations in Rural Landscapes. *Demographic Change in Australia's Rural Landscapes: Implications for Society and the Environment*, 2011, vol. 12, pp. 353–374.
9. ACIL Tasman Pty Ltd. *Fly-in Fly-out and regional impact assessments. A regional development impact assessment framework for fly-in fly-out projects*. Melbourne, ACIL Tasman Pty Ltd, 2009, 47 p.
10. Caron J., Asselin H., Beaudoin J. M. Attitudes and behaviors of mining sector employers towards the Indigenous workforce. *Resources Policy*, 2019, vol. 61, pp. 108–117. DOI:10.1016/j.resourpol.2019.02.001
11. Loginov V. G. Vahtovyj metod kak osnovnoj istochnik rabochej sily dlja osvoenija neftegazovyh resursov zapoljarnyh rajonov Arktiki [Shift method as the main source of labor for the development of oil and gas resources of the Arctic polar regions]. *Izvestija Ural'skogo gosudarstvennogo gornogo universiteta* [Proceedings of the Ural State Mining University], 2021, issue 2 (62), pp. 191–201. (In Russ.). DOI: 10.21440/2307-2091-2021-2-191-201
12. Sapozhnikov P. S., Chudnovskij A. D. *Vahtovyj metod osvoenija prirodnyh resursov Severa* [Shift method of development of natural resources of the North]. Moscow, Nedra, 1988, 155 p. (In Russ.).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АРКТИКИ

13. Chushkina M. S. Ocenka mehanizmov upravlenija vahtovoj migraciej v regionah Arkticheskoj zony Rossii na primere Respubliki Saha (Jakutija) [Assessment of shift migration management mechanisms in the regions of the Arctic zone of Russia on the example of the Republic of Sakha (Yakutia)]. *Gorodskie issledovanija i praktiki* [Urban Research and Practices], 2020, pp. 117–134. (In Russ.).
14. Nujkina E. V. Vlijanie vahtovogo metoda raboty na prinimajushhie goroda rossijskogo Severa (na primere goroda Vorkuty) [The impact of the shift method of work on the host cities of the Russian North (on the example of the city of Vorkuta)]. *Izvestija Komi nauchnogo centra URO RAN* [News of the Komi Scientific Center of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences], 2013, issue 2 (14), pp. 107–116. (In Russ.).
15. Eilmsteiner-Saxinger G., Nuykina E., Oefner E. The Role of Long-Distance Commute Work in Connecting the Northern with Central Russian Regions: Influences on the host (Vorkuta, Novy Urengoy) and the home communities (in the Republic of Bashkortostan). *R. Ortung (edc.). Russia's Arctic Cities: State Policies, Resource Development, and Climate Change*, 2016.
16. Eilmsteiner-Saxinger G. 'We Feed the Nation': Benefits and Challenges of Simultaneous Use of Resident and Long-distance Commuting Labour in Russia's Northern Hydrocarbon Industry. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 2011, vol. 17 (1), pp. 53–67.
17. Storey K., Shrimpton M. "Fly-In" Mining and Northern Development Policy: The Impacts of Long-Distance Commuting in the Canadian Mining Sector. *Impact Assessment*, 1988, vol. 6 (2), pp. 127–136. DOI: 10.1080/07349165.1988.9725640
18. Haslam McKenzie F. Long-Distance Commuting in Australia. Labour Force Mobility in the Australian Resources Industry. *Springer*, 2016, Ch. 1, pp. 1–10. DOI: 10.1007/978-981-10-2018-6_1
19. Sergeeva I. V. Istoricheskie osobennosti, problemy i tendencii organizacii truda vahtovym metodom v uslovijah Krajnego Severa [Historical features, problems and trends of shift labor organization in the conditions of the Far North]. *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie jekonomiki Severa. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra, korporativnogo prava, upravlenija i venchurnogo investirovanija Syktyvkar'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Corporate Governance and Innovative Development of the Economy of the North. Bulletin of the Research Center, Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University]. Available at: syktsu.ru (accessed 25.08.2022).
20. Lazhencev V. N. Sever Rossii: voprosy prostranstvennogo i territorial'nogo razvitija [The North of Russia: problems of spatial and territorial development]. *Syktyvkar*, 2015, 176 p. (In Russ.).
21. Baranskij G. Gubitel'nyj put' likvidacionnoj restrukturizacii [The disastrous path of liquidation restructuring]. *Narodnoe hozjajstvo Respubliki Komi* [National Economy of the Komi Republic], 1995, no. 4 (1–2), pp. 66–72. (In Russ.).
22. Hamilton L. C., Saito K., Loring P. A., Lammers R. B., Huntington H. P. Climigration? Population and Climate Change in Arctic Alaska. *Population and Environment*, 2016, vol. 38 (2), pp. 115–133. DOI: 10.1007/s11111-016-0259-6
23. Berman M., Howe L. Remoteness, Transportation Infrastructure, and Urban-Rural Population Movements in the Arctic. *Proceedings of the Intern. Conference on Urbanisation of the Arctic*, 2012. Stockholm, Nordregio, 2012, pp. 108–122.

Об авторе:

Е. А. Бажутова — канд. экон. наук, младший научный сотрудник.

About the author:

E. A. Bazhutova — PhD (Economics), Junior Researcher.

Статья поступила в редакцию 31 августа 2022 года.

Статья принята к публикации 23 октября 2022 года.

The article was submitted on August 31, 2022.

Accepted for publication on October 23, 2022.