

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

Научная статья

УДК 338.12.017 + 331.2 + 331.5 + 332.14

doi:10.37614/2220-802X.2.2023.80.009

ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ**Елена Анатольевна Корчак**

Институт экономических проблем имени Г. П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук, Апатиты, Россия, elenakorchak@mail.ru, ORCID 0000-0002-1032-7184

Аннотация. Управление развитием трудового потенциала неразрывно связано с вопросами оценки его качества — совокупности требований, обуславливающих пригодность трудового потенциала в удовлетворении потребностей арктических и национальных экономик. Целью настоящего исследования стала разработка научно-обоснованных рекомендаций по формированию приоритетов государственного управления развитием трудового потенциала регионов российской Арктики. В число задач вошли выявление проблем формирования, текущего состояния и использования трудового потенциала регионов российской Арктики, а также разработка научно-практических рекомендаций по определению механизмов государственного управления его развитием. Основу методологии исследования составила авторская методика интегральной оценки качества трудового потенциала, алгоритм которой позволяет оценить качество трудового потенциала и определить направления управляющего воздействия на его структурные составляющие. Обоснована роль государства в решении выявленных проблем и определены приоритеты управляющего воздействия на процессы формирования, текущего состояния и использования трудового потенциала российской Арктики. Научная новизна исследования состоит в разработке научно-практических рекомендаций по формированию приоритетов государственного управления развитием трудового потенциала регионов российской Арктики на основе комплексной оценки его качества. Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут быть использованы в рамках дальнейших исследований теории и практики государственного управления трудовым потенциалом арктических регионов России. Перспективность дальнейших исследований в этой сфере определяется необходимостью формирования региональных концепций управления трудовым потенциалом российской Арктики.

Ключевые слова: Арктика, трудовой потенциал, государственное управление, детская бедность, безработица

Благодарности: публикация базируется на результатах проведения научно-исследовательских работ Института экономических проблем имени Г. П. Лузина по теме «Научные основы управления социальным развитием регионов российской Арктики в условиях новых глобальных вызовов», № 123012500053-2.

Для цитирования: Корчак Е. А. Приоритеты государственного управления развитием трудового потенциала регионов российской Арктики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2023. № 2. С. 133–145. doi:10.37614/2220-802X.2.2023.80.009.

Original article

DEVELOPING THE WORKFORCE POTENTIAL OF RUSSIA'S ARCTIC REGIONS:
PUBLIC ADMINISTRATION PRIORITIES**Elena A. Korchak**

Luzin Institute for Economic Studies of the Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences, Apatity, Russia, elenakorchak@mail.ru, ORCID 0000-0002-1032-7184

Abstract. The development of workforce potential is closely intertwined with the issues of assessing its quality, which encompasses a set of requirements determining its suitability to meet the needs of the Arctic and national economies. The goal of this study was to develop science-based recommendations for shaping public administration priorities to develop workforce potential in Russia's Arctic regions. The objectives included identifying the formation issues, current state, and utilization of workforce potential in Russia's Arctic regions and formulating theoretical and practical recommendations for the development of public administration mechanisms. The research methodology is based on the integral method previously developed by the authors for assessing workforce potential quality, whose algorithm can also identify the actions to perform in order to influence the elements of workforce potential. As a result of the study, the role of the government in solving the problems identified was substantiated, and the priorities for controlling the development process of workforce potential in Russia's Arctic were determined. The scientific novelty of the research consists in the elaboration of science-based practical recommendations for shaping public administration priorities in the development of workforce potential in Russia's Arctic

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

based on a comprehensive assessment of its quality. The practical significance of this research lies in its potential application in further studies on the theory and practice of the public management of workforce potential in Russia's Arctic regions. Further research prospects in this area are driven by the need to formulate regional concepts for workforce potential management.

Keywords: Arctic, workforce potential, public administration, child poverty, unemployment

Acknowledgments: this article is based on the results of the research conducted at the Luzin Institute for Economic Studies of the Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences; Project No. 123012500053-2 titled "The Scientific Foundations of Social Development Management In Russia's Arctic Regions Amid Emerging Global Challenges".

For citation: Korchak E. A. Developing the workforce potential of Russia's Arctic regions: Public administration priorities. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poriyadka* [The North and the Market: Forming the Economic Order], 2023, no. 2, pp. 133–145. doi:10.37614/2220-802X.2.2023.80.009.

Введение

Обеспечение суверенитета и национальной безопасности РФ зависит от успешного решения задач государственной политики России в сфере обеспечения устойчивого социально-экономического развития ее арктических регионов¹, основную роль в котором играет трудовой потенциал — социальный фактор, характеризующийся способностью к экономической деятельности и определяемый качественными характеристиками, обуславливаемыми спецификой территориального развития [1, с. 107]. Задачей современного государственного управления является реализация мер, направленных на повышение качества трудового потенциала регионов российской Арктики. В этой связи особо актуальны вопросы оценки качества трудового потенциала как совокупности требований, обуславливающих его пригодность в удовлетворении потребностей арктических экономик.

Цель исследования — разработка научно-практических рекомендаций по формированию приоритетов государственного управления развитием трудового потенциала регионов российской Арктики. В число задач исследования вошли выявление проблем в процессах формирования, текущего состояния и использования трудового потенциала регионов российской Арктики и разработка на этой основе научно-практических рекомендаций по совершенствованию механизмов управляющего воздействия на его развитие.

Научная новизна исследования определяется разработкой научно-практических рекомендаций по формированию приоритетов государственного управления развитием трудового потенциала российской Арктики на основе комплексной оценки его качества. Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут быть использованы в дальнейших исследованиях теории и практики государственного управления развитием трудового потенциала регионов российской Арктики, в том числе в формировании систематизированной информационной

базы для разработки и реализации региональных программ социально-экономического развития.

Степень научной разработанности темы исследования

В современных российских исследованиях региональных социально-экономических систем представлены различные подходы к оценке развития трудового потенциала, включая количественный анализ качественных параметров и характеристик трудоспособного населения [2, с. 71–73; 3, с. 90–103], оценку регулирования качества подготовки трудового потенциала [4, с. 84–86], интегральную оценку качества трудовых ресурсов на основе субъективной оценки респондентами степени развития качественных характеристик [5, с. 126–130], анализ воспроизводственных контуров трудового потенциала как экономического ресурса общественного развития [6, с. 104–120], сравнительную оценку соответствия результатов использования трудового потенциала его качеству [7, с. 110–120], оценку качественных трудовых ресурсов регионов Севера России [8, с. 52–64]. Широкое распространение получил индексный подход в проведении относительных оценок трудового потенциала, позволяющий сравнивать регионы по уровню развития трудового потенциала [9, с. 61–67; 10, с. 38–44]. Такой подход базируется на методологии расчёта индекса развития человеческого потенциала, принятого ООН, и включает агрегированные данные о состоянии здоровья, профессиональном образовании, уровне жизни и возможностях реализации трудового потенциала региона. Эта методология также используется зарубежными исследователями, однако среди зарубежных работ широкое применение получили исследования человеческого капитала как фактора экономического роста [11–16] в большей степени с позиций влияния качества образования на его характеристики [17; 18].

Данные исследования вносят значимый вклад в изучение качества трудового потенциала, тем не менее остаются малоизученными вопросы управления развитием трудового потенциала арктических регионов,

¹ Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года: утв.

Президентом РФ. URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 27.02.2023).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

в том числе обоснованного выбора показателей, определяющих характеристики трудового потенциала, «индикатирующих» воспроизводство, текущее состояние и эффективность его использования. Наша работа направлена на то, чтобы заполнить этот пробел.

Методология

На предыдущих этапах нашего исследования, которое выполняется с 2015 г., автором статьи была определена сущность трудового потенциала, выявлены и обоснованы его количественные и качественные характеристики, разработана методика интегральной оценки качества трудового потенциала, в ходе которой было обосновано, что в трудовом потенциале региона сконцентрировано три уровня взаимосвязей и взаимоотношений [1, с. 35–87].

I уровень взаимосвязей включает индикаторы, характеризующие процессы формирования трудового потенциала: *уровень детской бедности* (расчетный, на основе официальных данных Росстата о распределении численности малоимущего населения по возрастным группам², индикатор), *коэффициент Энгеля и доля семей, нуждающихся в улучшении жилищных условий*, сужающие возможности его качественного формирования за счет ограничений в возможностях удовлетворения социальных потребностей и доступа домохозяйств к ресурсам потребления и развития, а также *ожидаемая продолжительность жизни мужчин* (характеристика общественного здоровья населения российской Арктики, влияющая на возможности формирования трудового потенциала).

II уровень взаимосвязей включает индикаторы, характеризующие текущее состояние трудового потенциала: *уровень экономической активности*, определяющий уровень обеспечения арктических экономик предложением труда, *средний возраст безработных граждан и средняя продолжительность поиска работы*, характеризующие степень соответствия спроса и предложения на арктических рынках труда, а также *уровень экономической бедности* (расчетный, на основе официальных данных Росстата о распределении численности малоимущего населения по отношению к занятости³, индикатор), характеризующий степень соответствия материального благосостояния социально приемлемому качеству жизни.

III уровень взаимоотношений включает индикаторы, характеризующие эффективность использования трудового потенциала: *показатель соотношения среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения*, характеризующий степень эффективности функционирования системы социального партнерства в сфере труда, *уровень безработицы* и *показатель напряженности на рынке труда*, характеризующие степень эффективности государственной политики занятости, а также *уровень квалификации безработных граждан*, характеризующий степень соответствия услуг региональных систем образования потребностям арктических экономик.

Каждый индикатор по формуле (1) был переведен в соответствующий индекс, которому на основе экспертного метода⁴ был присвоен свой вес:

$$I_i = \frac{E_i - E_{\min}}{E_{\max} - E_{\min}}. \quad (1)$$

Далее на основе линейной комбинации индикаторов, характеризующих структуру качества трудового потенциала регионов российской Арктики, с учетом весовых коэффициентов индикаторов были определены структурные индексы качества трудового потенциала (табл. 1) и в соответствии с методологией расчета ИРЧП [19] сформирован интегральный индекс качества трудового потенциала $I_{\text{qп}}$ (Index of quality of labor potential).

Для идентификации регионов российской Арктики по уровню качества трудового потенциала были интерпретированы пороговые значения уровней качества трудового потенциала по его интегральной оценке: [0,001–0,332] — критический уровень, [0,333–0,498] — минимальный уровень, [0,499–0,582] — низкий уровень, [0,583–0,749] — средний уровень, [0,750–0,916] — высокий уровень, [0,917–1,000] — оптимальный уровень [1, с. 35–87]. На основе полученного интегрального индекса качества трудового потенциала был построен рейтинг регионов российской Арктики, на основе анализа его структурных составляющих определены проблемы в сфере формирования, текущего состояния и использования, а также разработаны научно-практические рекомендации по формированию приоритетов государственного управления его развитием.

² Бюллетень «Социально-экономические индикаторы бедности». URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13293> (дата обращения: 22.08.2022).

³ Там же.

⁴ На основе разработанной анкеты был проведен опрос 20 экспертов в области рынка труда, занятости и заработной платы из КНЦ РАН,

Отдела содействия трудоустройству граждан г. Апатиты, Апатитского филиала Мурманского арктического государственного университета, Администрации г. Апатиты. В результате обработки анкет были установлены веса индексов и структурных индексов трудового потенциала (табл. 1).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

Таблица 1

Методика расчета интегрального индекса качества трудового потенциала*

Индекс											
детской бедности	Энгеля	ожидаемой продолжительности жизни мужчин	жилищной обеспеченности	экономической бедности	продолжительности поиска работы	среднего возраста безработного	экономической активности	покупательной способности среднемесячной заработной платы	безработицы	напряженности на рынке труда	квалификации безработных граждан
I_{CPI}	I_{Eci}	I_{Lemf}	I_{Hci}	I_{Epi}	I_{Jsi}	I_{Aui}	I_{Eai}	I_{Si}	I_{Ui}	I_{Ti}	I_{Uqi}
0,399	0,111	0,199	0,291	0,401	0,397	0,121	0,081	0,401	0,397	0,121	0,081
Веса индексов											
Структурные индексы											
Индекс формирования трудового потенциала (Index of formation of labor potential)											
$I_f = 0,399 * I_{CPI} + 0,111 * I_{Eci} + 0,199 * I_{Lemf} + 0,291 * I_{Hci} + 0,401 * I_{Epi} + 0,397 * I_{Jsi} + 0,121 * I_{Aui} + 0,081 * I_{Eai} + 0,401 * I_{Si} + 0,397 * I_{Ui} + 0,121 * I_{Ti} + 0,081 * I_{Uqi}$ (2)											
Индекс текущего состояния трудового потенциала (Index of the current state of labor potential)											
$I_{cs} = 0,401 * I_{Epi} + 0,397 * I_{Jsi} + 0,121 * I_{Aui} + 0,081 * I_{Eai}$ (3)											
Индекс эффективности использования трудового потенциала (Index of efficiency using of labor potential)											
$I_{eu} = 0,401 * I_{Si} + 0,397 * I_{Ui} + 0,121 * I_{Ti} + 0,081 * I_{Uqi}$ (4)											
Веса структурных индексов											
0,399											
Интегральный индекс качества трудового потенциала (Index of quality of labor potential)											
$I_{qip} = 0,268 * I_f + 0,399 * I_{cs} + 0,333 * I_{eu}$ (5)											
0,268											
0,333											

*Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 20226219815 «Интегральный индекс качества трудового потенциала регионов Севера и Арктики России, 2005-2019 гг.» от 22.07.2022 г.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

Результаты и обсуждение

Расчеты показали, что в 2020 г. в число регионов с высоким уровнем качества трудового потенциала

вошли Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, со средним — Мурманская область, с низким — Ненецкий АО (табл. 2).

Таблица 2

Интегральный индекс качества трудового потенциала регионов российской Арктики и его структурные индексы*, 2005, 2020 гг.

Регион	Интегральный индекс качества трудового потенциала (I_{qtp})		Индекс					
			формирования трудового потенциала (I_f)		текущего состояния трудового потенциала (I_{cs})		эффективности использования трудового потенциала (I_{eu})	
	2005	2020	2005	2020	2005	2020	2005	2020
Ненецкий АО	0,7156	0,5797	0,5302	0,4807	0,8032	0,6302	0,7598	0,5987
Мурманская область	0,6475	0,6331	0,6133	0,6382	0,7440	0,6172	0,5595	0,6480
Ямало-Ненецкий АО	0,8386	0,8519	0,7627	0,7357	0,9026	0,8443	0,8229	0,9545
Чукотский АО	0,6753	0,8212	0,6125	0,6768	0,6993	0,8792	0,6972	0,8678
В среднем по регионам АЗРФ	0,7118	0,7187	0,6257	0,6215	0,8020	0,6295	0,6732	0,7114
В среднем по России	0,6596	0,6546	0,6969	0,6350	0,6726	0,7160	0,6138	0,7893

* Расчетные данные автора.

Исследование динамики качества трудового потенциала за 15-летний период показало, что в 2005–2020 гг. снижение уровня качества трудового потенциала произошло в Ненецком АО (на 19 %) и Мурманской области (на 2,2 %). В Чукотском АО рост уровня качества трудового потенциала составил 21,6 %, в Ямало-Ненецком АО — 1,6 %. В среднем по регионам российской Арктики уровень качества трудового потенциала в 2005–2020 гг. увеличился незначительно — на 1 % (в среднем по РФ — на 0,7 %).

Анализ структурных индексов показывает, что в Ямало-Ненецком АО высокий уровень качества трудового потенциала обеспечили оптимальные уровни его текущего состояния и эффективности использования: для региона характерны самые низкие среди изучаемых регионов уровни экономической бедности и социальной напряженности на рынке труда. Для Чукотского АО также характерны низкие уровни безработицы и социальной напряженности на окружном рынке труда. Среди положительных характеристик

текущего состояния трудового потенциала Чукотского АО — высокий уровень экономической активности (79,7 % при среднероссийском уровне в 62 %); среди негативных — высокий уровень молодежной безработицы (средний возраст безработных здесь составляет 28,9 года, в среднем по РФ — 36,6). В Мурманской области снижение уровня качества трудового потенциала обусловлено снижением уровня экономической активности населения и ростом доли квалифицированных граждан в структуре безработного населения. В Ненецком АО среди негативных характеристик текущего состояния трудового потенциала — снижение уровня экономической активности; эффективности использования — высокая доля квалифицированных в структуре безработных граждан.

Анализ структурных индексов качества трудового потенциала регионов российской Арктики позволил определить наиболее острые проблемы в сфере формирования трудового потенциала — детскую бедность и неблагоприятные жилищные условия (табл. 3).

Таблица 3

Проблемы в сфере формирования трудового потенциала регионов российской Арктики, 2005, 2020 гг.

Регион	Уровень детской бедности*, %		Доля семей, состоящих на учете в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий**, %	
	2005	2020	2005	2020
Ненецкий АО	11,8	11,6	25,4	22,8
Мурманская область	36,9	24,0	4,8	3,5
Ямало-Ненецкий АО	10,0	10,5	14,3	9,1
Чукотский АО	16,5	10,3	14,2	6,0
В среднем по регионам АЗРФ	22,9	17,5	13,9	9,5
В среднем по России	23,8	25,7	6,5	3,9

* Расчетные данные автора.

** Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 30.08.2022).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

Качество трудового потенциала зависит от определяющего степень удовлетворения потребностей в благах и услугах уровня жизни. Детская бедность, как системный фактор, ограничивает возможности качественного формирования трудового потенциала, поскольку составляет «залог» отсутствия возможностей в доступе к социально приемлемым условиям жизни. В перспективе — это фактор цифрового разрыва как социального противоречия в доступе к цифровому миру, когда подростки и молодежь ограничены в доступе к новейшим знаниям и тем самым к возможностям трудоустройства [20, с. 545–546]. Детская бедность отрицательно влияет на большинство возможностей ребенка и приводит к «безвозвратности потерь их значительной части, более того, такие препятствия воспроизводят порочный межпоколенческий цикл утраченного трудового потенциала [21, с. 53]».

Среди качественных признаков бедности, ограничивающих процессы формирования трудового

потенциала, — стесненность жилищных условий, определяющая актуальную проблему создания комфортной среды жизнедеятельности, обеспечивающей возможности формирования трудового потенциала [22, с. 52–53]. Для арктических территорий обеспечение жильем — острейшая проблема, требующая значительных капитальных затрат на строительство и поддержание инфраструктуры. В этой связи необходимо отметить, что значение арктических территорий для национальной экономики в совокупности с территориальной арктической спецификой возводят обеспечение комфортной среды жизнедеятельности человека в Арктике в производную реализации государственного управления в жилищно-коммунальной сфере [22, с. 57].

Проблемы в сфере текущего состояния и использования трудового потенциала (табл. 4) — это экономическая бедность и безработица.

Таблица 4

Проблемы в сфере текущего состояния и использования трудового потенциала регионов российской Арктики, 2005, 2020 гг.

Показатель	Ненецкий АО		Мурманская область		Ямало-Ненецкий АО		Чукотский АО	
	2005	2020	2005	2020	2005	2020	2005	2020
Уровень экономической бедности*, %	8,3	5,8	20,6	13,4	8,2	2,5	15,8	3,7
Уровень безработицы**, %	11,4	8,8	8,8	7,7	7,1	2,4	4,4	4,4
Доля квалифицированных в составе безработных граждан**, %	33,1	56,9	62,3	69,5	54,9	58,0	45,0	84,9
Социальная напряженность на рынке труда**, чел. на 1 вакансию	7,0	2,8	3,6	1,3	3,6	0,7	1,5	1,1
Средняя продолжительность поиска работы**, мес.	8,5	7,5	8,4	6,1	7,1	5,1	8,3	4,9

* Расчетные данные.

** Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 30.08.2022).

Вопросы оплаты труда напрямую влияют на все уровни сконцентрированных в трудовом потенциале взаимосвязей и взаимоотношений: в сфере его формирования — ограничивают возможности и доступ к потреблению и развитию, в сфере текущего состояния — продуцируют низкооплачиваемую занятость [23, с. 518], в сфере использования — определяют степень эффективности функционирования системы социального партнерства в сфере труда. Практический пример — ситуация в сфере оплаты труда работников бюджетной сферы. Сегодня регулирующие вопросы оплаты труда федеральное законодательство⁵

носит рекомендательный характер, поэтому размеры региональных должностных окладов могут различаться в пять раз [24, с. 132–133]. При этом необходимо учитывать, что в регионах российской Арктики к должностным окладам применяются районный коэффициент и процентная надбавка. В этой связи необходимо акцентировать внимание на самой системе оплаты труда. Размер должностного оклада в РФ устанавливается за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц, при этом, в соответствии с трудовым законодательством РФ, стимулирующие

⁵ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений на 2022 год. URL: <https://rg.ru/2022/01/14/oplatatruda-dok.html> (дата обращения: 14.01.2022).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

и компенсационные выплаты не должны учитываться в должностном окладе [25, с. 102, 104]. Таким образом, размер должностного оклада фактически должен соответствовать величине прожиточного минимума трудоспособного населения. Анализ должностных окладов работников учреждений здравоохранения в регионах российской Арктики (табл. 5) показал

совершенно иную ситуацию: в Мурманской области размер должностного оклада работников учреждений здравоохранения 3-го квалификационного уровня составляет 43,3 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения, в Ямало-Ненецком АО — 150 % (для сравнения: в Московской области данное соотношение составляет 253 %).

Таблица 5

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений здравоохранения в регионах российской Арктики (профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»)*, 2021 г., руб.

Должности служащих	Ненецкий АО	Мурманская область	Ямало-Ненецкий АО	Чукотский АО	Для сравнения: Московская область
Врач-стажер (1-й квалификационный уровень)	11000	8412	21952	13404	29795
Врачи-специалисты (2-й квалификационный уровень)	11500	9103	24147	19298	35030
Врачи — специалисты стационарных подразделений, врачи-терапевты, врачи-педиатры и др. (3-й квалификационный уровень)	12300	10244	26561	20375	37956
Врачи — специалисты хирургического профиля, старший врач и др. (4-й квалификационный уровень)	12700	11148	29218	21442	44269
<i>Справочно: величина прожиточного минимума трудоспособного населения, руб.</i>	23423	19391	17707	24875	14987

*Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Чукотского автономного округа. URL: <https://docs.cntd.ru/document/446289254>; Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций, подведомственных департаменту здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа. URL: <https://docs.cntd.ru/document/444962007>; Об оплате труда работников бюджетных учреждений государственной системы здравоохранения Ненецкого автономного округа. URL: <https://docs.cntd.ru/document/441796502>; Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области. URL: <https://docs.cntd.ru/document/819008253>; Приказ Министерства здравоохранения Мурманской области от 02.09.2021 № 538. URL: <https://minzdrav.gov-murman.ru/documents/npa/2021/> (дата обращения: 15.02.2022).

Сложившая ситуация негативным образом отражается не только на уровне экономической бедности, но и на процессах формирования трудового потенциала регионов российской Арктики, в частности, на стратегиях трудоустройства молодежи как текущей и перспективной составляющей трудового потенциала. Так, в Мурманской области в 2020 г.⁶ из 35 выпускников, получивших высшее медицинское образование по договорам о целевом обучении, трудоустроились лишь 9 чел., 10 чел. расторгли договоры в одностороннем порядке. Из 32 ординаторов в региональные медицинские организации трудоустроились 19 чел., 11 чел. отказались от трудоустройства. Сегодня укомплектованность больниц области врачами составляет менее 60 %⁷. Сложившаяся ситуация свидетельствует о снижении

степени эффективности функционирования системы социального партнерства в сфере труда и, как следствие, о снижении экономической привлекательности жизнедеятельности в регионах российской Арктики.

Безработица крайне негативно влияет на уровень квалификации и профессионально-кадровую структуру трудового потенциала. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы занятости молодежи как текущей и перспективной составляющей трудового потенциала российской Арктики. Самый высокий уровень безработицы⁸ фиксируется в возрастной группе 20–29 лет (52 % в Чукотском АО, 41,4 % в Ямало-Ненецком АО при среднероссийском уровне 30,8 %).

Сегодня в России существует дисбаланс среднего и высшего профессионального образования

⁶ Годовой отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Мурманской области «Развитие здравоохранения» за 2020 год. URL: <https://minzdrav.gov-murman.ru/documents/programs/gosproject/gp-report/poyasnitelnaya-zapiska-2020.pdf> (дата обращения: 17.02.2022).

⁷ Укомплектованность врачами в Мурманской области составляет 58 %. URL: <https://ria.ru/20190530/1555111266.html> (дата обращения: 18.02.2022).

⁸ Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 12.01.2022).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

в пространственном аспекте: практически 50 % ВУзов и СУзов обеспечивают уровень подготовки кадров, не соответствующий требованиям региональных экономик. По данным Росстата⁹, в структуре безработных Чукотского АО 57,3 % составляют граждане с высшим профессиональным образованием (ВПО); со средним профессиональным образованием (СПО) в Мурманской области — 52 %, в Ненецком АО — 43,3 %. Уровень безработицы среди выпускников

образовательных организаций 2016–2020 гг. выпуска, имеющих СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, в Ненецком АО составляет 20,7 %, в Ямало-Ненецком АО — 16,7 %, в Мурманской области — 12,7 % при среднем по России уровне 8,9 % (табл. 6). Выпускников образовательных организаций 2016–2020 гг. выпуска, имеющих СПО по программам подготовки специалистов среднего звена, — 12,5; 3,6; 5,1 и 8 % соответственно.

Таблица 6

Показатели трудоустройства выпускников образовательных организаций арктических регионов России, 2016–2020 гг. выпуска*, 2021 г.

Показатель	Ненецкий АО	Мурманская область	Ямало-Ненецкий АО	Чукотский АО
Уровень безработицы среди выпускников, имеющих СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, %	20,7	12,7	16,7	2,5
Уровень безработицы среди выпускников, имеющих СПО по программам подготовки специалистов среднего звена, %	12,5	5,1	3,6	5,8
Уровень безработицы среди выпускников, имеющих ВПО, %	2,1	3,7	2,4	8,6
Уровень безработицы среди выпускников образовательных организаций 2016–2020 гг. выпуска, %	9,2	6,2	4,1	6,5
Удельный вес выпускников, устроившихся на первую работу, связанную с полученной профессией, %	44,8	63,2	67,1	74,6

* Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 03.05.2022).

В Чукотском АО не работают по специальности 74,6 % выпускников, в Ямало-Ненецком АО — 67,1 %, в Мурманской области — 63,2 %. В числе основных трудностей, с которыми сталкиваются выпускники, — недостаток или отсутствие подходящих вакансий¹⁰.

Составляющей успешной реализации государственной политики в российской Арктике является высокий уровень качества трудового потенциала: состояние и перспективы развития промышленных предприятий АЗРФ определяют текущие и перспективные потребности в трудовых ресурсах и уровне их профессиональной подготовки. Тем не менее в Ямало-Ненецком АО доля студентов, обучающихся по общеобразовательным программам СПО по договорам о целевом обучении, составляет 0,7 %, в Мурманской области — 0,2 %¹¹. С использованием сетевой формы обучения доля численности студентов в Чукотском АО составляет 21,1 %, в Мурманской области — 5,2 %. Фактически

современные системы профессионального образования арктических регионов не везде и не всегда могут обеспечить школьных выпускников образовательными программами, требуемыми региональными экономиками. При этом «полноценное обеспечение профессиональным образованием за счет целевого обучения в других регионах нецелесообразно, поскольку региональная образовательная миграция некомпенсируема для заказчиков такого обучения [26, с. 15–16]». Среди других проблем системы СПО в арктических регионах России — «отсутствие современных региональных онлайн сфер среднего профессионального образования; недостаточное использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в образовательном процессе и малое количество современных качественных электронных учебников и видеоматериалов¹²».

⁹ Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 12.01.2022).

¹⁰ Там же.

¹¹ Характеристика системы СПО в Российской Федерации. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=spo&year=2020> (дата обращения: 04.05.2022).

¹² Описание опыта субъекта Российской Федерации — Мурманской области по формированию и обеспечению функционирования

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

Приоритеты государственного управления развитием трудового потенциала российской Арктики

Современный этап социально-экономического развития регионов российской Арктики регулируют Стратегия развития АЗРФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года, государственная программа РФ «Социально-экономическое развитие Арктической зоны РФ» и ФЗ РФ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне РФ»¹³. Анализ этих документов показывает, что они носят весьма общий характер, поскольку в них практически не содержатся конкретные мероприятия с результирующими показателями, по которым можно судить об эффективности реализации государственной арктической политики, в том числе в отношении угроз снижения качества трудового потенциала [27, с. 159–160; 28, с. 26–35]. На основе выявленных в ходе нашего исследования проблем в процессах формирования, текущего состояния и использования трудового потенциала в регионах российской Арктики разработаны научно-практические рекомендации по формированию приоритетов государственного управления его развитием.

Поскольку вопросы оплаты труда формируют все уровни сконцентрированных в трудовом потенциале взаимосвязей и взаимоотношений, приоритетом государственного управления в сфере формирования и текущего состояния трудового потенциала российской Арктики на федеральном уровне является совершенствование преференциального режима на основе переработки Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 и ежегодных единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а именно:

– законодательное закрепление концептуальных основ систем оплаты труда, предусматривающих в том числе обеспечение качественного воспроизводства трудового потенциала, платежеспособный спрос населения арктических регионов, ответственности работодателей за реализацию прав работника в социально-трудовой сфере;

– законодательное закрепление установления размеров должностных окладов работников

бюджетной сферы в соответствии с размерами прожиточного минимума трудоспособного населения в региональном разрезе в регулирующих системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и организаций нормативно-правовых документах;

– законодательное закрепление всех аспектов районного регулирования оплаты труда — государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в регионах российской Арктики, — в территориальном разрезе: 1) процентной надбавки и районного коэффициента, дополнительных ежегодных отпусков и оплаты проезда к месту проведения отпуска и обратно работнику и членам его семьи; 2) гарантий предоставления медицинской помощи, а также актуализация нормативов объёмов медицинской помощи и нормативов штатной численности медицинских организаций по узким специалистам в соответствии с транспортной доступностью арктических поселений; 3) гарантий предоставления жилой площади по соответствующим нормам по месту работы и безвозмездных субсидий на строительство жилья; 4) гарантий в сфере занятости населения; 5) компенсаций для лиц, обучающихся в высших и средних учебных заведениях в части районного регулирования стипендий.

Ожидаемым конечным результатом реализации данного приоритета станет расширение, прежде всего, за счет роста трудовых доходов населения возможностей качественного формирования трудового потенциала регионов российской Арктики.

Приоритеты в сфере использования трудового потенциала регионов российской Арктики подразумевают совершенствование государственной системы мониторинга арктических рынков труда и соответствующих перспектив развития отраслей арктических экономик, а также актуализацию роли межорганизационного взаимодействия участников системы профессионального образования.

Первый приоритет подразумевает совершенствование системы мониторинга долгосрочной потребности в специалистах для ведущих отраслей социальной сферы и экономики [29, с. 197]. Одним из решений здесь может стать внедрение в такую систему разработанной научным коллективом Института информатики и математического моделирования ФИЦ КНЦ РАН технологии информационно-аналитической поддержки управления кадровой

региональной сети подготовки кадров по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям СПО на основе создания региональной площадки сетевого взаимодействия (РПСВ). URL: http://profedutop50.ru/sites/default/files/depositary/Мурманская%20Область_0.pdf (дата обращения: 29.04.2022).

¹³ Указ Президента РФ от 26 октября 2020 г. № 645 «О Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года»;

Постановление Правительства РФ от 30 марта 2021 г. № 484 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации”»; Федеральный закон от 13 июля 2020 г. № 193-ФЗ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 07.01.2023).

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

обеспеченностью арктических экономик — «системы модельного и программного инструментария, позволяющей анализировать сценарии развития региональных рынков труда и систем подготовки кадров [30, с. 129]». Реализуется такая технология в виде «процесса выявления потенциальных угроз кадровому обеспечению территориальных социально-экономических систем и разработки соответствующих управляющих решений по предотвращению таких угроз или снижению их негативных последствий [31, с. 127]».

Второй приоритет включает усиление взаимодействия в системе профессионального образования региональных органов государственной власти и органов местного самоуправления, работодателей, НИИ, а также обучающихся и их родителей, педагогических работников и организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Среди актуальных мер реализации приоритета — создание «публичной платформы профессионального образования с целью размещения запросов на целевое обучение участниками реализации инвестиционных проектов и территорий опережающего развития»¹⁴. Такой элемент системы рекрутинга позволит эффективно решить вопросы нехватки кадров¹⁵ за счет трансляции информации о востребованных профессиях для всех заинтересованных участников и формирования системы ранней профориентации и популяризации рабочих профессий¹⁶.

Одним из элементов такой системы должны стать региональные программы молодежной практики, суть которых состоит во временном трудоустройстве безработных граждан из числа выпускников учреждений ВПО, СПО, НПО, организованном в целях содействия приобретению практического опыта работы. Такая программа успешно реализовывалась в Мурманской области в 1999–2001 гг., 2007–2009 гг. и 2013–2015 гг.¹⁷. Выпускники имели возможность приобрести первый трудовой опыт с помощью государственной службы занятости, которая

компенсировала расходы работодателей на организацию временных рабочих мест для проведения стажировки молодых специалистов. Молодежная практика позволяла с минимальными финансовыми затратами оценить профессиональные качества молодого специалиста на рабочем месте, а по окончании практики получить работника, уже прошедшего адаптацию.

Ожидаемым социально-экономическим эффектом реализации приоритетов в сфере использования трудового потенциала российской Арктики станет снижение уровня безработицы среди молодежи, социальная защита молодежи при кризисных экономических ситуациях, повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

Заключение

Интегральная оценка качества трудового потенциала регионов российской Арктики по авторской методике позволила выявить проблемы в сфере его формирования, текущего состояния и использования, а также определить основные направления управляющего воздействия на структурные составляющие качества трудового потенциала российской Арктики.

Обосновано, что приоритет государственного управления в сфере формирования и текущего состояния трудового потенциала российской Арктики на федеральном уровне связан с повышением эффективности функционирования районной системы оплаты труда. Приоритеты государственного управления в сфере использования трудового потенциала российской Арктики включают совершенствование единой государственной системы мониторинга арктических рынков труда и перспектив развития отраслей арктических экономик, а также повышение роли межорганизационного взаимодействия участников системы профессионального образования и арктических рынков труда.

Список источников

1. Корчак Е. А. Трудовой потенциал северных регионов в рамках реализации государственной политики Российской Федерации в Арктике / Ин-т экон. проблем Кольского науч. центра РАН. Апатиты: Изд-во Кольского научного центра РАН, 2017. 174 с.
2. Якишибаева Г. В. Трудовой потенциал Республики: количественно-качественная характеристика // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2007. № 3 (44). С. 68–75.
3. Попов А. В. Качество трудового потенциала Вологодской области в ракурсе 20-летних наблюдений // Проблемы развития территории. 2019. № 1 (99). С. 87–106. DOI: 10.15838/ ptd.2019.1.99.6.

¹⁴ Вызовы и перспективы российского рынка труда. URL: <https://roscongress.org/news/vyzovy-i-perspektivy-rossijskogo-rynka-truda/> (дата обращения: 29.04.2022).

¹⁵ Подготовка квалифицированных кадров для инвестпроектов в Арктике. URL: <https://roscongress.org/materials/podgotovka-kvalifitsirovannykh-kadrov-dlya-investproektov-v-arktike/> (дата обращения: 03.05.2022).

¹⁶ Там же.

¹⁷ Постановление Правительства Мурманской области от 25 января 2013 г. № 25-ПП «Об организации временной занятости безработных граждан из числа выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования — «Молодежная практика». URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/murmansk/459149/>.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

4. Лукьянченко Н. Д., Писарева Ю. С. Оценка качества подготовки трудового потенциала региона (на примере Республики Коми) // Вестник ДонНУ. Серия В: Экономика и право. 2020. № 3. С. 83–92.
5. Шабунова А. А., Леонидова Г. В. Качество трудовых ресурсов в России: региональный аспект // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 2. С. 126–134.
6. Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014. № 2. С. 102–120.
7. Баймурзина Г. Р., Мирзабалаева Ф. И. Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-трудовой среды (региональный аспект) // Проблемы развития территории. 2017. № 2 (88). С. 106–123.
8. Попова Л. А., Терентьева М. А. Трудовой потенциал российского Севера // Арктика и Север. 2014. № 4. С. 51–69.
9. Леонидова Г. В., Панов А. М. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния // Проблемы развития территории. 2013. № 3. С. 60–70.
10. Крышталева Т. Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // Мир экономики и управления. 2017. Т. 17, № 3. С. 35–46.
11. Measuring human capital for Norway 2007–2014. URL: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/_attachment/364438?_ts=16639e49e40.
12. Arctic Yearbook 2014. Akureyri, Iceland: Northern Research Forum. URL: <http://www.arcticyearbook.com>.
13. Campbell S. G. and Üngör M. Revisiting human capital and aggregate income differences // Economic Modelling. 2020. Vol. 91. P. 43–64. DOI: 10.1016/j.econmod.2020.05.016.
14. Gennaioli N., Porta R., Lopez-de-Silanes F. and Shleifer A. Human Capital and Regional Development // The Quarterly Journal of Economics. 2013. Vol. 128, Is. 1. P. 105–164. DOI: 10.1093/qje/qjs050.
15. Lee J.-W. and Lee H. Human capital in the long run // Journal of Development Economics. 2016. Vol. 122. P. 147–169. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2016.05.006.
16. Mincer J. Human capital and economic growth // Economics of Education Review. 1984. Vol. 3, Is. 3. P. 195–205. DOI: 10.1016/0272-7757(84)90032-3.
17. Angrist N., Djankov S., Goldberg P. K. and Patrinos H. A. Measuring human capital using global learning data // Nature. 2021. No. 592. P. 403–408. DOI: 10.1038/s41586-021-03323-7.
18. Lutz W. and Kc S. Global Human Capital: Integrating Education and Population // Science. 2011. Vol. 333, Is. 6042. P. 587–592. DOI: 10.1126/science.1206964.
19. Kraay A. The World Bank Human Capital Index: A Guide // The World Bank Research Observer. 2019. Vol. 34, Is. 1. P. 1–33. DOI: 10.1093/wbro/lkz001.
20. Korchak E. A. Child Poverty – Threat to Sustainable Development of the Russian Arctic // Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2021". Smart Innovation, Systems and Technologies. 2022. Vol. 275. P. 543–553. DOI: 10.1007/978-981-16-8829-4_52.
21. Ткаченко А. А. Детская бедность: феномен и явление // Народонаселение. 2022. Т. 25, № 1. С. 43–54. DOI: 10.19181/population.2022.25.1.4.
22. Павленко В. И., Куценко С. Ю. Обеспечение комфортной жизнедеятельности человека в Арктике: проблемы и задачи // Экология человека. 2018. № 2. С. 51–58.
23. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Шарунина А. В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? // Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22, № 4. С. 489–530. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530.
24. Обухова О. В., Базарова И. Н., Гавриленко О. Ю. Подходы к обоснованию размера должностного оклада медицинских работников // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2020. № 4. С. 132–145. DOI: 10.38050/01300105202047.
25. Желомеева Н. В. Оклад (должностной оклад) медицинского работника бюджетного лечебного учреждения как объект правового регулирования // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2017. № 2. С. 102–120.
26. Симакова А. В., Гуртов В. А. Потенциал системы профессионального образования территорий Арктической зоны России // Непрерывное образование: XXI век. 2020. Вып. 3 (31). С. 1–20. DOI: 10.15393/j5.art.2020.6053.
27. Регета А. И., Малинина К. О., Максимов А. М. К вопросу о концептуальной модели сбалансированного социально-экономического развития арктических территорий // Арктика и Север. 2022. № 46. С. 156–169. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.46.156.
28. Лексин В. Н., Порфирьев Б. Н. Государственная арктическая политика России // Федерализм. 2021. № 1 (101). Т. 26. С. 15–43. DOI: 10.21686/2073-1051-2021-1-15-43.

29. Зайков К. С., Кондратов Н. А., Кудряшова Е. В., Тамицкий А. М. Потребность субъектов Арктической зоны РФ в трудовых ресурсах // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11, № 6. С. 184–201. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.11.
30. Быстров В. В., Маслобоев А. В., Путилов В. А. Информационно-аналитическая поддержка управления кадровой безопасностью арктических регионов (методология и инструментарий) // Арктика: экология и экономика. 2020. № 2 (38). С. 122–133. DOI: 10.25283/2223-4594-2020-2-122-133.
31. Быстров В. В., Маслобоев А. В., Путилов В. А. Информационно-аналитическая поддержка управления кадровой безопасностью арктических регионов (приложения разработок на примере Мурманской области) // Арктика: экология и экономика. 2020. № 3 (39). С. 126–140. DOI:10.25283/2223-4594-2020-3-126-140.

References

1. Korchak E. A. *Trudovoi potentsial severnykh regionov v ramkakh realizatsii gosudarstvennoi politiki Rossiiskoi Federatsii v Arktike* [The labor potential of the northern regions within the implementation of the state policy of the Russian Federation in the Arctic]. Apatity, Publishing House of the Kola Science Centre of RAS, 2017, 174 p. (In Russ.).
2. Yakshibaeva G. V. Trudovoi potentsial Respubliki: kolichestvenno-kachestvennaya kharakteristika [The labor potential of the Republic: quantitative and qualitative characteristics]. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskii zhurnal* [Economics and Management: Scientific and Practical Journal], 2007, no. 3 (44), pp. 68–75. (In Russ.).
3. Popov A. V. Kachestvo trudovogo potentsiala Vologodskoi oblasti v rakurse 20-letnikh nablyudenii [The quality of labor potential in the vologda oblast in the context of 20-year observations]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Territory's Development], 2019, no. 1 (99), pp. 87–106. (In Russ.). DOI: 10.15838/ptd.2019.1.99.6.
4. Lukyanenko N. D., Pisareva Yu. S. Otsenka kachestva podgotovki trudovogo potentsiala regiona (na primere Respubliki Komi) [Assessment of the quality of training of the labor potential on the regional level (the case of the Komi Republic)]. *Vestnik DonNU. Seriya V: Ekonomika i pravo* [Bulletin of Donetsk National University. Series C. Economics and Law], 2020, no. 3, pp. 83–92. (In Russ.).
5. Shabunova A. A., Leonidova G. V. Kachestvo trudovykh resursov v Rossii: regional'nyi aspekt [Quality of Labor Resources in Russia: Regional Aspect]. *Aktual'nye problemy ekonomiki i prava* [Actual Problems of Economics and Law], 2012, no. 2, pp. 126–134. (In Russ.).
6. Migranova L. A., Toksanbaeva M. S. Kachestvo trudovogo potentsiala rossiiskikh regionov [Quality of labor potential of Russian regions]. *Narodonaselenie* [Narodonaselenie], 2014, no. 2, pp. 102–120. (In Russ.).
7. Baimurzina G. R., Mirzabalaeva F. I. Indeks effektivnosti realizatsii trudovogo potentsiala kak pokazatel' kachestva sotsial'no-trudovoi sredy (regional'nyi aspekt) [Labor potential implementation efficiency index as an indicator of the quality of the social and labor environment (regional aspect)]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Territory's Development], 2017, no. (88), pp. 106–123. (In Russ.).
8. Popova L. A., Terentyeva M. A. Trudovoi potentsial rossijskogo Severa [Employment potential of the Russian North]. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2014, no. 4, pp. 51–69. (In Russ.).
9. Leonidova G. V., Panov A. M. Trudovoi potentsial: territorial'nye aspekty kachestvennogo sostoyaniya [Territorial aspects of labour potential quality]. *Problemy razvitiya territorij* [Problems of Territory's development], 2013, no. 3, pp. 60–70. (In Russ.).
10. Kryshtaleva T. Metodika otsenki sostoyaniya trudovogo potentsiala regionov RF [Assessment method of the state of labour potential in regions of the Russian Federation]. *Mir ekonomiki i upravleniya* [World of Economics and Management], 2017, vol. 17, no. 3, pp. 35–46. (In Russ.).
11. Measuring human capital for Norway 2007–2014. Available at: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/_attachment/364438?_ts=16639e49e40.
12. Arctic Yearbook 2014. Akureyri, Iceland: Northern Research Forum. Available at: <http://www.arcticyearbook.com>.
13. Campbell S. G. and Üngör M. Revisiting human capital and aggregate income differences. *Economic Modelling*, 2020, vol. 91, pp. 43–64. DOI: 10.1016/j.econmod.2020.05.016.
14. Gennaioli N., Porta R., Lopez-de-Silanes F. and Shleifer A. Human Capital and Regional Development. *The Quarterly Journal of Economics*, 2013, vol. 128, is. 1, pp. 105–164. DOI: 10.1093/qje/qjs050.
15. Lee J.-W. and Lee H. Human capital in the long run. *Journal of Development Economics*, 2016, vol. 122, pp. 147–169. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2016.05.006.
16. Mincer J. Human capital and economic growth. *Economics of Education Review*, 1984, vol. 3, is. 3, pp. 195–205. DOI: 10.1016/0272-7757(84)90032-3.
17. Angrist N., Djankov S., Goldberg P. K. and Patrinos H. A. Measuring human capital using global learning data. *Nature*, 2021, no. 592, pp. 403–408. DOI: 10.1038/s41586-021-03323-7.
18. Lutz W. and Kc S. Global Human Capital: Integrating Education and Population. *Science*, 2011, vol. 333, is. 6042, pp. 587–592. DOI: 10.1126/science.1206964.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА И АРКТИКИ

19. Kraay A. The World Bank Human Capital Index: A Guide. *The World Bank Research Observer*, 2019, vol. 34, is. 1, pp. 1–33. DOI: 10.1093/wbro/lkz001.
20. Korchak E. A. Child Poverty – Threat to Sustainable Development of the Russian Arctic. *Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2021". Smart Innovation, Systems and Technologies*, 2022, vol. 275, pp. 543–553. DOI: 10.1007/978-981-16-8829-4_52.
21. Tkachenko A. A. Detskaya bednost': fenomen i yavlenie [Child poverty: phenomenon and characteristics]. *Narodonaselenie* [Population], 2022, vol. 25, no. 1, pp. 43–54. (In Russ.). DOI: 10.19181/population.2022.25.1.4.
22. Pavlenko V. I., Kutsenko S. Yu. Obespechenie komfortnoj zhiznedejatel'nosti cheloveka v Arktike: problemy i zadachi [Providing a Comfortable Life Activity in the Arctic: Problems and Challenges]. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology], 2018, no. 2, pp. 51–58. (In Russ.).
23. Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I. and Sharunina A. V. Nizkooplachivaemye rabochie mesta na rossijskom rynke truda: est' li vyhod i kuda on vedet? [Low Paid Jobs in the Russian Labour Market: Does Exit Exist and Where Does It Lead to?]. *Ekonomicheskii zhurnal VShE* [HSE Economic Journal], 2018, vol. 22, no. 4, pp. 489–530. (In Russ.). DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530.
24. Obukhova O. V., Bazarova I. N. and Gavrilenko O. Yu. Podkhody k obosnovaniyu razmera dolzhnostnogo oklada meditsinskikh rabotnikov [Approaches to justifying the size of the official wages of medical workers]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika* [Moscow University Economic Bulletin], 2020, no. 4, pp. 132–145. (In Russ.). DOI: 10.38050/01300105202047.
25. Zhelomeeva N. V. Oklad (dolzhnostnoi oklad) meditsinskogo rabotnika byudzhetnogo lechebnogo uchrezhdeniya kak ob"ekt pravovogo regulirovaniya [The salary (the official salary) of a medical worker of a healthcare organization of the public sector as an object of legal regulation]. *Elektronnoe prilozhenie k Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu* [Electronic supplement to the Russian Juridical Journal], 2017, no. 2, pp. 102–120. (In Russ.).
26. Simakova A. V., Gurtov V. A. Potentsial sistemy professional'nogo obrazovaniya territorii Arkticheskoi zony Rossii [Potential of the vocational education system of the Russian Arctic zone territories]. *Neprieryvnoe obrazovanie: XXI vek* [Lifelong education: the XXI century], 2020, no. 3 (31), pp. 1–20. (In Russ.). DOI: 10.15393/j5.art.2020.6053.
27. Regeta A. I., Malinina K. O., Maksimov A. M. K voprosu o kontseptual'noi modeli sbalansirovannogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya arkticheskikh territorii [On the Conceptual Model of Balanced Socio-Economic Development of the Arctic Territories]. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2022, no. 46, pp. 156–169. (In Russ.). DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.46.156.
28. Leksin V. N., Porfiriev B. N. Gosudarstvennaya arkticheskaya politika Rossii [State Arctic Policy of Russia]. *Federalizm* [Federalism], 2021, no. 1, pp. 15–43. (In Russ.). DOI: 10.21686/2073-1051-2021-1-15-43.
29. Zaikov K. S., Kondratov N. A., Kudryashova E. V., Tamitskii A. M. Potrebnost' sub"ektov Arkticheskoi zony RF v trudovykh resursakh [The need for workforce in constituent entities of the Arctic zone of the Russian Federation]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2018, vol. 11, no. 6, pp. 184–201. (In Russ.). DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.11.
30. Bystrov V. V., Masloboev A. V., Putilov V. A. Informatsionno-analiticheskaya podderzhka upravleniya kadrovoi bezopasnost'yu arkticheskikh regionov (metodologiya i instrumentarii) [Information and Analytical Support for Personnel Security Management in the Arctic regions (methodology and tools)]. *Arktika: ekologiya i ekonomika* [Arctic: Ecology and Economy], 2020, no. 2 (38), pp. 122–133. (In Russ.). DOI: 10.25283/2223-4594-2020-2-122-133.
31. Bystrov V. V., Masloboev A. V., Putilov V. A. Informatsionno-analiticheskaya podderzhka upravleniya kadrovoi bezopasnost'yu arkticheskikh regionov (prilozheniya razrabotok na primere Murmanskoi oblasti) [Information and Analytical Support for Personnel Security Management in the Arctic regions (application development on the example of the Murmansk region)]. *Arktika: ekologiya i ekonomika* [Arctic: Ecology and Economy], 2020, no. 3 (39), pp. 126–140. (In Russ.). DOI: 10.25283/2223-4594-2020-3-126-140.

Об авторе:

Е. А. Корчак — канд. экон. наук, ведущий научный сотрудник.

About the author:

E. A. Korchak — PhD (Economics), Lead Researcher.

Статья поступила в редакцию 26 июня 2022 года.

Статья принята к публикации 21 марта 2023 года.

The article was submitted on June 26, 2022.

Accepted for publication on March 21, 2023.