

ОЦЕНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА КАК КЛЮЧЕВОГО ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Исследовано состояние рабочей силы Российского Севера в контексте стратегии развития северных территорий. Выявлены различия в динамике численности рабочей силы Российского Севера и России в целом. Определены факторы, влияющие на изменение численности рабочей силы Российского Севера. Охарактеризовано качественное состояние рабочей силы Российского Севера. Выявлены межрегиональные различия и построены группировки северных регионов России по количественным и качественным показателям состояния рабочей силы.

Ключевые слова: рабочая сила; Российский Север; трудовая миграция; заработная плата; трудовые конфликты; воспроизводство рабочей силы.

В настоящее время Российский Север и Арктика признаны в качестве ключевых территорий для будущего страны на государственном уровне. В среднесрочной перспективе предполагается активное хозяйственное освоение северных регионов России, обеспечение национальных интересов в Арктике, поддержание национальной безопасности и устойчивого социально-экономического развития Российского Севера, создание достойных условий для труда и жизни людей [1, 2, 3]. При этом основной проблемой хозяйственного освоения и развития Севера неизменно остается привлечение и закрепление рабочей силы, ее расширенное воспроизводство [4. С. 63; 5. С. 11].

Стратегическое развитие Российского Севера предъявляет достаточно высокие требования к количественным и качественным характеристикам рабочей силы. Однако современное состояние рабочей силы северных территорий России справедливо оценивается как неудовлетворительное и неадекватное стратегическим целям. Это объясняется такими негативными тенденциями, как сокращение численности населения Севера, плохое состояние общественного здоровья, недостаточный уровень реализации имеющегося человеческого потенциала и др. [6. С. 12; 7. С. 9; 8. С. 54; 9. С. 2].

Однако в существующих публикациях в небольшой степени раскрыты факторы и условия изменения численности рабочей силы Российского Севера под влиянием макроэкономической динамики, недостаточно изучена дифференциация характеристик рабочей силы в разных регионах, не уделяется должного внимания качественным показателям состояния рабочей силы, в частности уровню образования, здоровья, трудовой мотивации и т.д.

В этой связи целью статьи является оценка рабочей силы Российского Севера на основе выявления ее основных характеристик, определения ключевых факторов, обуславливающих состояние и динамику рабочей силы. Пространственными границами исследования являются районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности России (РКСПМ). Эмпирическая база исследования сформирована на основе статистических данных, официально публикуемых Федеральной службой государственной статистики РФ (Росстат РФ). В качестве основных методов использованы корреляционно-регрессионный и кластерный анализ, аналитические группировки, горизонтальный и вертикальный анализ экономических показателей.

Основные количественные показатели рабочей силы РКСПМ, а также справочные данные по России в целом представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные количественные показатели рабочей силы РКСПМ и их сравнение с общероссийскими (составлено по данным [10, 11])

Показатель	2000 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Численность занятых, тыс. чел.	3 805	3 614	3 704	3 613	3 489	3 404	3 368	3 375	3 338
Миграционная убыль населения, тыс. чел.	51	50	39	63	47	61	56	71	94
Среднемесячная зарплата, руб.	5 007	15 800	22 826	28 058	30 704	33 914	38 253	43 667	48 611
Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг, млн руб.	–	3 071	3 744	4 709	4 640	5 798	7 136	7 953	8 282
Справочно: данные по России в целом									
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	65 070	68 339	70 770	71 003	69 410	69 934	70 857	71 545	71 391
Среднемесячная зарплата, руб.	2 223	8 555	13 593	17 290	18 638	20 952	23 369	26 629	29 792
Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг, млрд руб.	–	13 625	20 613	24 709	22 473	28 764	35 052	38 221	41 373
Доля РКСПМ в производстве, %	–	22,5	18,2	19,1	20,6	20,2	20,4	20,8	20,0
Доля РКСПМ в занятости, %	5,8	5,3	5,2	5,1	5,0	4,9	4,8	4,7	4,7
Отношение производительности труда в РКСПМ к производительности труда РФ, раз	–	4,26	3,47	3,74	4,11	4,14	4,28	4,41	4,28
Отношение зарплаты в РКСПМ к зарплате в РФ, раз	2,25	1,85	1,68	1,62	1,65	1,62	1,64	1,64	1,63

Данные табл. 1 свидетельствуют о ряде тенденций негативного характера. В течение практически всего анализируемого периода монотонно сокращалась чис-

ленность занятых в РКСПМ. В 2013 г. по сравнению с 2007 г. снижение числа работников составило 366 тыс. чел. по сравнению с 2000 г. – 467 тыс. чел.

Таким образом, за 2007–2013 гг. Российский Север потерял около 10% работников. Это явление специфично для РКСПМ, поскольку на уровне России в целом численность занятых в экономике была более стабильной, более того, за анализируемый период данный показатель значительно возрос. Так, в 2007–2013 гг. общий прирост активной части рабочей силы составил 621 тыс. чел.

При этом на макроуровне численность занятых в экономике обнаруживает зависимость от объема отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг. Коэффициент корреляции между данными величинами за 2007–2013 гг. составляет 0,79, что является статистически значимым уровнем. Между аналогичными показателями на уровне РКСПМ положительной статистической связи не наблюдается. В условиях практически монотонного роста производства численность занятых в экономике РКСПМ сокращается. Таким образом, на этих терри-

ториях отсутствует зависимость между численностью занятых и макроэкономической динамикой. Экономический рост не препятствует суженному количественному воспроизводству рабочей силы, не увеличивает потребность в работниках.

Следует подчеркнуть, что снижение численности занятых граждан входит в серьезное противоречие со стратегическими планами и программами развития Севера. На фоне серьезных целей системного освоения Российского Севера и удержания геополитического контроля над ним происходит постоянный отток жителей, обуславливающий миграционную убыль. В существующей статистике миграция трудоспособного населения не выделяется отдельно, однако, по данным табл. 1, просматривается существенная миграционная убыль населения с тенденцией к ускорению. Российский Север ежегодно теряет как минимум несколько десятков тысяч трудоспособного населения. Динамика миграционного оттока населения показана на рис. 1.

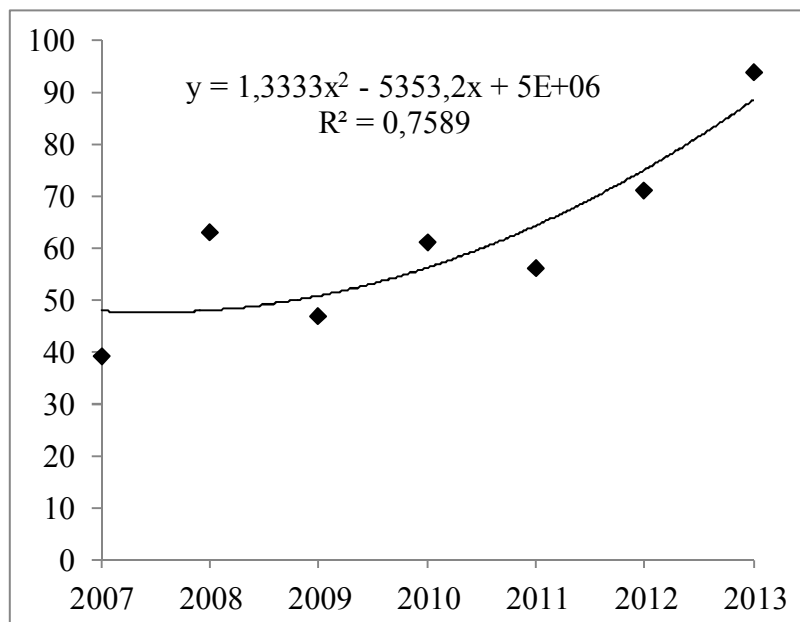


Рис. 1. Динамика миграционного оттока населения РКСПМ, 2007–2013 гг.

Как видно из данных рис. 1, миграционный отток населения РКСПМ ускоряется во времени, поскольку адекватно описывается параболой (данный вид функции характеризует процессы, протекающие с постоянным ускорением). Сохранение сложившихся тенденций чревато самыми негативными последствиями, даже с учетом роста производительности труда в РКСПМ.

Поскольку важнейшим стимулом привлечения и удержания рабочей силы на Севере выступает повышенная оплата труда, в качестве неблагоприятного явления следует рассматривать серьезное сближение средней заработной платы в РКСПМ с аналогичным показателем по стране. Если в 2000 г. средняя зарплата в РКСПМ превышала общероссийскую величину в 2,25 раза, то в 2005 г. – уже в 1,85 раза, а в 2013 г. – лишь в 1,63 раза. Это обусловлено опережающим ростом заработной платы в России по сравнению с

РКСПМ. За период 2000–2013 гг. номинальная величина заработной платы в России возросла в 13,4 раза, на РКСПМ – в 9,7 раза.

Поскольку в РКСПМ сконцентрирована значительная часть наиболее высокооплачиваемых работников сырьевых отраслей, можно сделать вывод, что в отраслях «периферии» экономики вообще нет существенной разницы в заработной плате по сравнению со среднероссийским уровнем. Это в значительной мере сужает возможности воспроизводства рабочей силы, дополнительно стимулирует отток населения с северных территорий, приводит к одностороннему развитию экономики.

Поскольку минимальные оценки удорожания жизни на Севере составляют 1,5–2,0 раза (а для ряда территорий – от 3 до 6 раз) [12. С. 97; 13. С. 191], уровень оплаты труда в РКСПМ уже в значительной степени потерял свою способность привлекать и удерживать

население. С точки зрения качественного воспроизводства рабочей силы такой уровень оплаты труда не позволяет в полной мере компенсировать стоимость простого воспроизводства для большинства работников.

Как показывают данные табл. 1, на РКСПМ приходится порядка 20% производства товаров, выполнения работ, оказания услуг, т.е. реального материального продукта, составляющего основу ВВП. При этом доля РКСПМ в общей численности работающих жителей страны составляет менее 5%, т.е. производительность труда здесь превышает средние показатели в 4–4,5 раза. Однако при этой внешне благополучной картине имеет место проблема суженного воспроизводства рабочей силы вследствие миграционного оттока и неполной реализации воспроизводственной функции заработной платы. Сохранение данных тенденций приведет к дальнейшему снижению заселенности, обезлюдению РКСПМ, снижению жизненного уровня северян, суженному воспроизводству рабочей силы.

Проведем оценку рабочей силы отдельных регионов РКСПМ. Для этого рассмотрим следующие субъекты Российской Федерации, полностью относящиеся к РКСПМ: республики Карелия, Коми, Саха (Якутия), Тыва, Камчатский край, Архангельская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская области, Ямало-Ненецкий, Ханты-Мансийский – Югра и Чукотский автономные округа. Показатели количественной оценки рабочей силы в данных регионах представлены в табл. 2.

Данные табл. 2 показывают, что в целом численность рабочей силы в северных регионах относительно низкая по сравнению с другими субъектами РФ. Это вполне ожидаемо, поскольку РКСПМ традиционно отличаются относительно более низкой плотностью населения при более высоком уровне производительности труда. При этом общая величина рабочей силы регионов РКСПМ характеризуется значительными вариациями от одного субъекта федерации к другому.

Таблица 2

Количественная оценка рабочей силы регионов РКСПМ, 2013 г. (составлено по данным [14, 15, 16])

Регион	Численность экономически активного населения, тыс. чел.	Доля привлекаемой рабочей силы, %	Миграционный отток рабочей силы	Объем выпуска продукции, млн. руб.	Объем выпуска продукции на 1 занятого, тыс. руб.	Среднемесячная номинальная зарплата, руб.
Республика Карелия	328	0,24	6,95	111 073	677,3	31 039
Республика Коми	500	2,74	8,08	436 544	1 465,9	41 546
Республика Саха (Якутия)	505	2,30	8,35	404 185	1 371,5	50 308
Республика Тыва	122	0,41	11,31	7 362	112,4	26 445
Камчатский край	190	2,26	8,00	52 912	558,1	53 687
Архангельская область	631	1,13	7,53	485 517	1 428,4	35 274
Магаданская область	99	1,31	8,38	58 097	1 021,0	61 029
Мурманская область	468	0,81	9,3	227 856	929,6	43 700
Сахалинская область	284	1,20	7,71	593 062	4 179,4	55 754
Ямало-Ненецкий автономный округ	325	14,20	16,09	1 225 404	3 986,4	71 533
Ханты-Мансийский автономный округ	899	10,75	9,49	2 898 424	4 335,7	58 420
Чукотский автономный округ	33	3,93	15,15	45 369	1 661,9	69 901

Наиболее высокая численность рабочей силы характерна для Ханты-Мансийского автономного округа – основного нефтегазодобывающего региона страны, являющегося значимым центром притяжения населения и трудовой миграции. Сравнительно высокой численностью рабочей силы отличаются староосвоенные регионы Европейского Севера. В наименьшей степени рабочей силой обеспечены отдаленные регионы Дальневосточного федерального округа, а также депрессивная территория – Республика Тыва. Следовательно, численность рабочей силы и характер ее воспроизводства можно рассматривать как многофакторные переменные, зависящие от профиля экономики территории, давности ее хозяйственного освоения.

Учитывая большую значимость миграционного компонента в воспроизводстве рабочей силы север-

ных территорий, рассмотрим долю привлекаемой рабочей силы и ее миграционный отток. По данным табл. 2, можно судить о значительной изменчивости данных показателей от региона к региону. Обращает на себя внимание, что вариация доли привлекаемой рабочей силы по сравнению с миграционным оттоком гораздо выше. Таким образом, миграционный компонент воспроизводства рабочей силы проявляется на разных территориях по-разному, тогда как потери рабочей силы вследствие миграции сопоставимы во всех регионах.

Расчет коэффициентов корреляции показывает отсутствие зависимости между численностью экономически активного населения и долей привлекаемой рабочей силы, а также между численностью экономически активного населения и миграционным оттоком рабочей силы. Таким образом, миграционный фактор

на уровне межрегионального анализа не объясняет различий в совокупной численности рабочей силы.

Что касается зависимости между долей привлекаемой рабочей силы и миграционным оттоком, то здесь связь средняя, коэффициент корреляции (0,63) при $\alpha = 0,05$ статистически значим. Это указывает на достаточно низкий уровень закрепления рабочей силы – чем больше людей привлекается для работы в РКСПМ, тем, как правило, больше и уезжает впоследствии. Однако картина здесь не вполне однородная. Так, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа демонстрируют максимальные значения показателей привлечения рабочей силы и достаточно высокий миграционный отток. Это объясняется тем, что нефтегазовая отрасль активно привлекает работников, которые впоследствии, с выходом на пенсию или отработав определенный срок, покидают регион. В Республике Тыва миграционный отток рабочей силы сопоставим с названными регионами, но привлечение рабочей силы крайне ограничено, поскольку это депрессивная территория, теряющая население.

Комплексную характеристику особенностей количественного воспроизводства рабочей силы в отдельных регионах, учитывая не только общую численность рабочей силы, но и ее движение, можно полу-

чить на основании кластерного анализа. Дендрограмма, наглядно показывающая распределение РКСПМ по кластерам в соответствии с показателями количественной оценки рабочей силы, представлена на рис. 2.

Данные рис. 2 позволяют сделать ряд выводов относительно воспроизводства рабочей силы в разных РКСПМ. Существенной спецификой данного процесса отличается Ханты-Мансийский автономный округ, что объясняется его уникальной ролью в экономике страны. Этот округ хорошо обеспечен рабочей силой, активно проходит ее привлечение (более 10% работников въезжают из других регионов), достаточно высок и миграционный отток. По сравнению с другими РКСПМ в Ханты-Мансийском, а также Ямало-Ненецком автономных округах высокий миграционный отток компенсируется привлечением рабочей силы, что обуславливает ее расширенное количественное воспроизводство. Поэтому, в частности, численность рабочей силы Ханты-Мансийского автономного округа за 2004–2013 гг. возросла на 69,3 тыс. чел., Ямало-Ненецкого – на 19,5 тыс. чел. Однако в Ямало-Ненецком автономном округе численность рабочей силы существенно ниже, поскольку это более суровый регион, освоение которого планируется на перспективу.

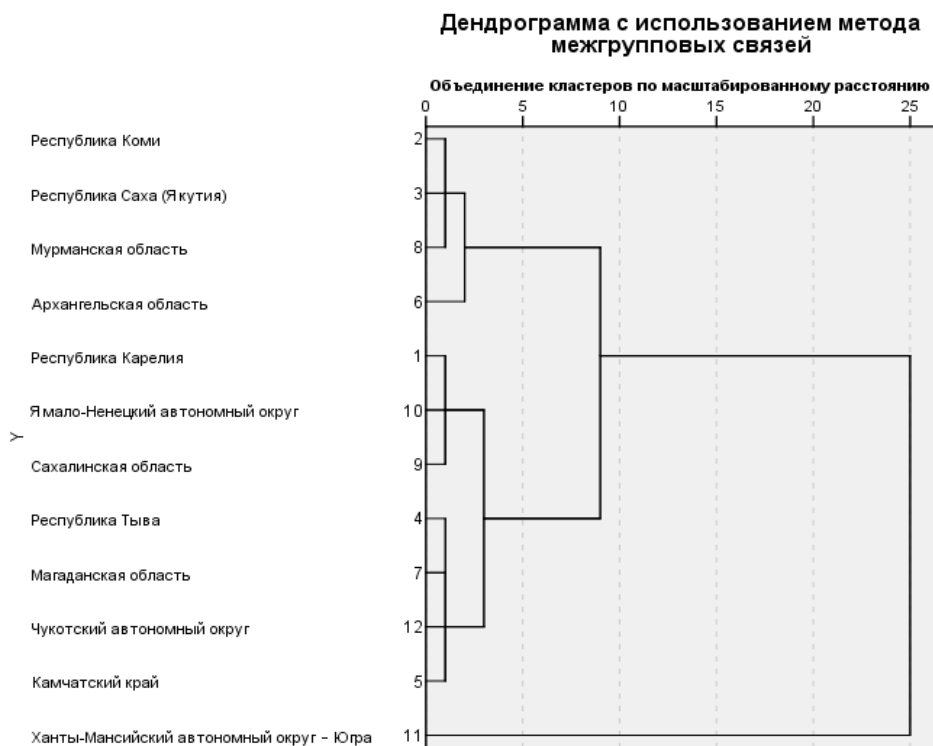


Рис. 2. Распределение РКСПМ по кластерам в соответствии с количественными показателями оценки рабочей силы

Как видно из рис. 2, первый кластер (республики Коми, Саха-Якутия, Архангельская и Мурманская области) характеризуется своеобразным типом воспроизводства рабочей силы. Здесь сложилась достаточно высокая для РКСПМ численность экономически активного населения (около 0,5 млн чел.), при этом существует значительный миграционный отток (около 8–9%), который в крайне ограниченной степени ком-

пенсируется привлечением рабочей силы. Данные регионы теряют рабочую силу, адекватной компенсации миграционного оттока не происходит. В результате за 2004–2013 гг. численность рабочей силы в Республике Коми сократилась на 28,2 тыс. чел., Архангельской области – на 52,9 тыс. чел. Таким образом, значительная часть РКСПМ характеризуется суженным количественным воспроизводством рабочей си-

лы, что создает угрозу не только экономическому развитию, но и безопасности данных регионов.

Третий кластер (Республика Тыва, Камчатский край, Мурманская область, Чукотский автономный округ) отличается низкой численностью рабочей силы при еще более существенном миграционном оттоке и низком уровне привлечения работников, чем в первом кластере. Здесь деструктивные процессы суженного количественного воспроизводства проходят еще быстрее, чем в первом кластере. Так, Камчатский край за 2004–2013 гг. потерял 8,4% рабочей силы, Республика Тыва – 8,2, Магаданская область – 10,8%.

Тенденция снижения численности рабочей силы в целом на Российском Севере обусловлена ситуацией, сложившейся в регионах первого и третьего кластеров. Следует подчеркнуть, что регионы с меньшей численностью рабочей силы характеризуются худшими показателями трудовой миграции, что в перспективе может привести к их полному обезлюдению.

Второй кластер (Республика Карелия, Сахалинская область) характеризуется более позитивными тенденциями. Здесь при несколько меньшей численности рабочей силы миграционный отток не столь велик, как в первом и третьем кластерах, однако привлечение рабочей силы также крайне ограничено. Поэтому данные территории тоже теряют рабочую силу, хотя и несколько меньшими темпами. В данный кластер входит и Ямало-Ненецкий автономный округ, воспроизводство рабочей силы в котором было охарактеризовано ранее.

Полученные количественные оценки рабочей силы в целом согласуются с известными литературными данными об ухудшении демографической обстановки и снижении трудового потенциала Российского Севера [17. С. 140; 18. С. 89; 19. С. 12]. Однако, в отличие от существующих исследований, в данной статье выявлена неоднородность процессов воспроизводства рабочей силы в разрезе разных территорий РКСПМ и на Российском Севере в целом. Существенную тревогу вызывает то, что процесс сокращения численности рабочей силы РКСПМ описывается параболическим трендом, т.е. проходит с ускорением, а также то, что наиболее быстрыми темпами сужение рабочей силы идет как раз в наименее заселенных регионах.

Иначе говоря, деструктивные процессы суженного количественного воспроизводства рабочей силы наращивают темпы даже в условиях экономического роста, а наиболее проблемные территории отличаются особенно негативными характеристиками. С управленческой точки зрения, это требует специфических методов и механизмов управления демографической обстановкой и трудом по отношению к наиболее проблемным территориям, уже не только с позиции их социально-экономического развития, но и с целью стабилизации численности населения как преодоления серьезной угрозы национальной безопасности.

Корреляционный анализ взаимосвязи количественных показателей рабочей силы и уровня экономического развития показывает, что численность рабочей силы в разных РКСПМ не зависит ни от средней заработной платы на территории, ни от произво-

дительности труда. Это позволяет утверждать, что уровень экономического развития РКСПМ сам по себе не обуславливает значительной численности рабочей силы. Более того, даже регионы с достаточно высокой заработной платой не являются самыми заселенными, и, напротив, самые заселенные регионы могут иметь низкие экономические показатели, что стимулирует отток рабочей силы.

Далее обращает на себя внимание, что миграционный отток рабочей силы не зависит от средней заработной платы, т.е. более высокий заработок не в состоянии удерживать население на северных территориях. Тем более миграционный отток не зависит от уровня экономического развития той или иной РКСПМ и производительности труда. Таким образом, повышение оплаты труда в РКСПМ не является достаточным условием для формирования и закрепления постоянного населения. Более высокий заработок необходим в силу большей стоимости жизни, но сам по себе не решает проблему постоянного «ядра» рабочей силы. Мало того, положительный коэффициент корреляции между миграционным оттоком рабочей силы и средней заработной платой (0,570) довольно близок к критическому уровню (0,576), что косвенно указывает на заведомо временный характер привлечения работников на территории с более высокой оплатой труда.

Доля привлекаемой рабочей силы зависит от факторов, связанных с экономическим развитием конкретных РКСПМ – выпуском продукции и средней заработной платой. Поскольку валовый объем выпуска и выпуска на одного занятого находится в корреляционной связи со средней заработной платой, можно утверждать, что при более высокой заработной плате рабочая сила привлекается на территорию, но не закрепляется на ней. Иными словами, более высокая оплата труда в том или ином РКСПМ не обеспечивает количественного воспроизводства рабочей силы в границах самих северных территорий.

Следовательно, можно сделать вывод о дифференциации миграционной компоненты воспроизводства рабочей силы в зависимости от уровня экономического развития РКСПМ. В более благополучных регионах с высокой оплатой труда проблема количественного воспроизводства рабочей силы решается за счет временного миграционного компонента, когда на смену отъезжающим работникам поступают новые. Это позволяет не только стабилизировать численность рабочей силы, но и увеличивать ее. В регионах с худшими экономическими возможностями миграционный приток рабочей силы низок, что приводит к суженному количественному воспроизводству. Таким образом, ситуация с количественным воспроизводством рабочей силы РКСПМ крайне сложна и требует неординарных решений.

Рассмотрим далее качественные показатели оценки рабочей силы РКСПМ (табл. 3). Данные таблицы указывают на неоднородность качественных характеристик рабочей силы РКСПМ. Наиболее сложная ситуация существует в отношении высокой заболеваемости, которая выступает и как особенность, и как проблема воспроиз-

водства рабочей силы северных территорий. Практически все РКСПМ отличаются более высоким уровнем заболеваемости, чем в среднем по стране (за исключением Республики Тыва и Магаданской области, где относительно низкая заболеваемость, судя по всему, связана с низкой доступностью медицинской помощи и ограниченной выявляемостью болезней). В ряде РКСПМ заболеваемость в 1,5 раза выше среднероссийской. Отчасти данный факт обусловлен более частыми и тщательными медицинскими обследованиями работников, по крайней мере, части организаций Российского Севера, в силу существующих требований к контролю уровня здоровья персонала. Тем не менее это подчеркивает важность фактора здоровья в процессе воспроизводства рабочей силы РКСПМ, тем более что средний возраст занятых в этих регионах обычно несколько ниже среднего.

По образовательному уровню РКСПМ весьма неоднородны. Так, во многих регионах (Республика Тыва, Камчатский край, Магаданская область, а также Ямало-Ненецкий автономный округ) доля работников с высшим образованием достаточно высока и превосходит среднюю по стране. Причины такого явления различны. Если в Ямало-Ненецком автономном округе активно привлекается квалифицированная рабочая сила, то на депрессивных территориях трудоустройство доступно в основном для лиц с высшим образованием. Удельный вес занятых со средним профессиональным образованием более равномерен и соответствует среднему по стране. Выделяются при этом Архангельская область и Республика Карелия, где доля таких работников наиболее высока.

Т а б л и ц а 3

Качественные показатели оценки рабочей силы РКСПМ, 2013 г. (составлено по данным [11, 14, 20])

Наименование региона	Доля занятых, имеющих высшее образование	Доля занятых, имеющих среднее профессиональное образование	Средний возраст занятых, лет	Заболеваемость на 1 тыс. чел.	Число социально-трудовых конфликтов к численности занятых	Уровень преступности
Республика Карелия	25,4	27,9	39,8	1115,4	0,02	1744
Республика Коми	26,4	21,6	39,7	1047,4	0,01	2249
Республика Саха (Якутия)	29,9	25,3	39,8	1107,0	0,00	1133
Республика Тыва	36,2	25,9	38,4	647,8	0,00	1973
Камчатский край	36,3	22,5	40,8	828,9	0,06	1594
Архангельская область	24,1	31,2	39,5	1028,9	0,02	1770
Магаданская область	33,2	22,0	41,6	780,0	0,00	2305
Мурманская область	30,4	22,0	39,8	896,7	0,01	1716
Сахалинская область	26,2	24,7	40,7	824,7	0,02	2507
Ямало-Ненецкий автономный округ	38,5	25,3	39,5	1191,9	0,003	1692
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	31,5	23,5	39,2	937,9	0,00	1586
Чукотский автономный округ	25,9	23,7	40,9	1122,7	0,00	1567
РФ в среднем	31,7	25,8	40,3	799,4	0,003	1537

Что касается третьей группы качественных характеристик, т.е. способностей к законопослушному, этичному поведению, то уровень социально-трудовых конфликтов в РКСПМ был достаточно низок, как и в России в целом. Во многих регионах трудовых конфликтов вообще не отмечено, однако там, где они все же имели место, их распространенность оказывается выше среднего уровня (Карелия, Камчатский край, Архангельская и Сахалинская области). Уровень преступности в РКСПМ существенно выше, чем в среднем по стране, особенно неблагоприятная ситуация в регионах Дальнего Востока и Республике Коми.

Таким образом, общий обзор качественных характеристик рабочей силы РКСПМ показывает, что она отличается худшими по сравнению с общероссийским уровнем характеристиками физических способностей к труду, а также способностей к законопослушному, этичному поведению. По уровню профессиональных

способностей картина существенно отличается от региона к региону. Какие-либо статистически значимые связи между отдельными показателями качества рабочей силы РКСПМ отсутствуют, т.е. все характеристики, приведенные в табл. 3, могут рассматриваться как независимые.

Качественные характеристики рабочей силы РКСПМ характеризуются значительным разбросом, при этом в большей части регионов они хуже, чем в целом по стране. Это позволяет не согласиться с существующими представлениями о более высоких качественных характеристиках трудового потенциала и рабочей силы северных регионов [21. С. 45; 22. С. 18]. Расхождения с результатами указанных работ объясняются тем, что к характеристикам рабочей силы авторы не относят такие переменные, как валовой региональный продукт на душу населения и фондовооруженность труда, которые характеризуют скорее до-

стигнутый уровень экономического развития, нежели качество рабочей силы или же трудового потенциала.

Сопоставление количественных и качественных характеристик рабочей силы РКСПМ, а также ключевых показателей социально-экономического развития данных территорий посредством построения матрицы парных коэффициентов корреляции названных показателей позволяет утверждать, что статистические связи между уровнем экономического развития, количеством и качеством рабочей силы отсутствуют. Общий и среднелюдской выпуск продукции, средняя заработная плата практически не оказывают влияния на уровень профессиональной подготовки, заболеваемость, уровень трудовых конфликтов и преступности. Количественные и качественные показатели рабочей силы РКСПМ также не обнаружили корреляционных связей.

Данный парадокс свидетельствует о том, что проблема количественного и, в особенности, качествен-

ного воспроизводства рабочей силы Российского Севера сталкивается не только с проблемой нехватки ресурсов (финансовых и организационных ресурсов во многих РКСПМ более чем достаточно). Прежде всего, в недостаточной степени развит механизм управления данным процессом, позволяющий распределять существующие ресурсы на цели воспроизводства рабочей силы. Даже при резком, скачкообразном улучшении экономических показателей всех северных регионов, улучшения качества рабочей силы не произойдет, поскольку вновь создаваемая на Севере стоимость и получаемые доходы в крайне ограниченной степени способствуют развитию человека. Таким образом, системное развитие рабочей силы РКСПМ требует не только финансово-экономических, но и институциональных предпосылок, совершенствования системы управления, совместных действий всех субъектов управления трудом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу (утв. Президентом РФ 18 сентября 2008 г. № Пр-1969).
 2. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года (утв. Президентом РФ 20 февраля 2013 г.).
 3. Стратегия социально-экономического развития Сибири до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 5 июля 2010 г. №1120-р.
 4. Попова И.В. Организованный набор как форма привлечения населения на Европейский Север во второй половине 1940-х – начале 1960-х годов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 126. С. 63–67.
 5. Славин С.В. Промышленное и транспортное освоение Севера СССР. М. : Экономиздат, 1961. 301 с.
 6. Беляевских Т.В. Компенсирующие различия и северный рынок труда: теория и практика российской экономики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. Т. 4, № 41. С. 8–10.
 7. Морозова Т.В., Михель Е.А. Современные модели воспроизводства населения депрессивного северного региона на основе типологии социально-трудовой и территориальной мобильности // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. Т. 6, № 43. С. 49–54.
 8. Рувиль В.С., Морозова М.В. Кадры для северных регионов – задача первоочередная // Аграрная наука. 2012. № 7. С. 2–4.
 9. Селин В.С., Васильев В.В., Широкова Л.Н. Российская Арктика: география, экономика, районирование. Апатиты : Изд-во Кольского научного центра РАН, 2011. 203 с.
 10. Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в 2000–2013 годах. Статистический бюллетень [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_22/Main.htm (дата обращения 19.05.2015).
 11. Социально-экономические показатели Российской Федерации в 1991 – 2013 гг. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13_p/Main.htm (дата обращения: 17.05.2015).
 12. Фаузер В.В. Теоретические и концептуальные подходы к развитию Севера России // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера. Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2008. Вып. 4. С. 90–120.
 13. Харитонова В.Н., Вишнина И.А. Экономические оценки условий жизнедеятельности населения на Севере России // Регион: экономика и социология. 2005. № 3. С. 176–194.
 14. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014 : стат. сб. М. : Росстат, 2014. 900 с.
 15. Труд и занятость в России. 2013 : стат. сб. М. : Росстат, 2013. 661 с.
 16. Демографический ежегодник России. 2014 : стат. сб. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B14_16/ (дата обращения: 17.05.2015).
 17. Баранов С.В. Особенности и сценарии социально-экономического развития современного Севера России / С.В. Баранов, А.А. Биев, А.А. Гасникова и др. М. : Экономика, 2010. 238 с.
 18. Экономическая безопасность и снижение неравномерности пространственного развития Российского Севера и Арктики / под ред. В.С. Селина, Е.П. Башмаковой. Апатиты : Ин-т экон. проблем им. Г.П. Лузина Кольс. науч. центра РАН, 2012. 232 с.
 19. Человек на Севере: демография, здоровье, экология / под ред. М.П. Рошевского. Сыктывкар : Изд-во Коми научного центра РАН, 2006. 92 с.
 20. Карта трудовых протестов за 2014 год. Центр социально-трудовых прав. URL: <http://trudprava.ru/main/protest> (дата обращения: 18.05.2015).
 21. Попова Л.А., Терентьева М.А. Сравнительная оценка трудового потенциала северных регионов России // Регион: экономика и социология. 2014. № 1. С. 29–45.
 22. Попова Л.А., Терентьева М.А. Трудовой потенциал Российского Севера // Арктика и Север. 2014. № 14. С. 1–19.
- Статья представлена научной редакцией «Экономика» 22 сентября 2015 г.

ASSESSMENT OF LABOR FORCE IN THE RUSSIAN NORTH AS A KEY FACTOR IN ECONOMIC DEVELOPMENT

Tomsk State University Journal, 2015, 400, 253–260. DOI: 10.17223/15617793/400/40

Povarith Il'ja P. Kemerovo State University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: menedgment_303@mail.ru

Harchenko Alexey P. Kemerovo State University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: harchenkoaleksey@rambler.ru

Keywords: labor force; Russian North; labor migration; wages; labor disputes; reproduction of labor force.

Currently, the Russian North and the Arctic are recognized as key areas for the future of the country at the state level. Thus, the main problem of economic development and development of the North is to attract and retain the workforce and its expanded reproduction. The aim of the article is to assess the workforce of the Russian North by identifying its basic characteristics, determining the

key factors causing the condition and dynamics of the labor force. Spatial boundaries of the study are the Far North and equivalent areas of Russia. The empirical basis of the research is formed on the basis of statistical data officially published by the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. The main methods used are of correlations-translation-regression and cluster analysis, analytical categories, of horizontal and vertical analysis of economic indicators. The study revealed that the workforce is reduced in the Russian North, while in Russia as a whole it is increased. Economic growth in the Russian North is accompanied by a decrease in the number of employees. Migration outflow from the North accelerates with time. The level of wages in the North largely lost the ability to attract and retain workers. The amount of labor force in different regions of the North does not depend on the average wage in the territory and on labor productivity. This suggests that the level of economic development itself does not cause the significant workforce in the northern regions. The migration component of labor reproduction manifests itself in different areas in different ways, but the loss of manpower due to migration is comparable in all regions. Migration outflow of labor is independent of the average wage; higher wages are not able to keep the population in the northern territories. In the more prosperous regions with high wages, the problem of quantitative reproduction of labor force is solved by the temporary migration component when departing employees are replaced by new ones. This allows not only to stabilize the workforce, but also to increase it. In the regions with the worst economic opportunities, migration inflow of labor is low, which leads to the narrowing of quantitative reproduction. Labor force in the Russian North is characterized by a worse level of physical performance capacity to work and ability to law-abiding, ethical behavior compared to the national level. In terms of professional abilities, the picture differs substantially from region to region. There is no statistically significant dependence between different levels of manpower quality in the Russian North. The total and per capita output, the average salary have almost no effect on the level of professional training, incidence, the level of labor conflicts and crime.

REFERENCES

1. Russian Federation. (2008) *Osnovy gosudarstvennoy politiki Rossiyskoy Federatsii v Arktike na period do 2020 goda i dal'neyshuyu perspektivu* [Principles of State Policy of the Russian Federation in the Arctic for the period till 2020 and further]. Approved by the Russian President on September 18, 2008 No. Pr-1969.
2. Russian Federation. (2013) *Strategiya razvitiya Arkticheskoy zony Rossiyskoy Federatsii i obespecheniya natsional'noy bezopasnosti na period do 2020 goda* [Strategy of development of the Arctic zone of the Russian Federation and the national security for the period up to 2020]. Approved by the President of the Russian Federation February 20, 2013.
3. Russian Federation. (2010) *Strategiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Sibiri do 2020 goda* [Strategy of socio-economic development of Siberia until 2020]. Approved by the Order of the RF Government on July 5, 2010 No. 1120-r.
4. Popova, I.V. (2010) Organized hiring as a form of attracting the population to the European North in the period of the second half of the 1940s to the beginning of the 1960s. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena – Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*. 126. pp. 63–67. (In Russian).
5. Slavin, S.V. (1961) *Promyshlennoe i transportnoe osvoenie Severa SSSR* [Industrial and transport development of the North of the USSR]. Moscow: Ekonomizdat.
6. Belyaevskikh, T.V. (2014) Kompensiruyushchie razlichia i severnyy rynek truda: teoriya i praktika rossiyskoy ekonomiki [Compensating differences and northern labor market: theory and practice of the Russian economy]. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka*. 4:41. pp. 8–10.
7. Morozova, T.V. & Mikhel', E.A. (2014) Sovremennye modeli vosproizvodstva naseleniya depressivnogo severnogo regiona na osnove tipologii sotsial'no-trudovoy i territorial'noy mobil'nosti [Current models of reproduction of the depressed northern region's population based on the typology of social and labor territorial mobility]. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka*. 6:43. pp. 49–54.
8. Ruvil', V.S. & Morozova, M.V. (2012) Personnel for northern regions is the main task. *Agrarnaya nauka – Agrarian Science*. 7. pp. 2–4. (In Russian).
9. Selin, V.S., Vasil'ev, V.V. & Shirokova, L.N. (2011) *Rossiyskaya Arktika: geografiya, ekonomika, rayonirovanie* [Russian Arctic: geography, economy, zoning]. Apatity: Kola Scientific Center, RAS.
10. Federal State Statistics Service. (2014) *Ekonomicheskie i sotsial'nye pokazateli rayonov Kraynego Severa i priravnennykh k nim mestnostey v 2000–2013 godakh. Statisticheskii byulleten'* [Economic and social indicators in the Far North and equivalent areas in 2000–2013. A Statistical Bulletin]. Available from: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_22/Main.htm. (Accessed: 19 May 2015).
11. Federal State Statistics Service. (2014) *Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli Rossiyskoy Federatsii v 1991–2013 gg.* [Socio-economic indicators of the Russian Federation in 1991–2013]. Available from: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13_p/Main.htm. (Accessed: 17 May 2015).
12. Fauzer, V.V. (2008) Teoreticheskie i kontseptual'nye podkhody k razvitiyu Severa Rossii [Theoretical and conceptual approaches to the development of the North of Russia]. *Korporativnoe upravlenie i innovatsionnoe razvitiye ekonomiki Severa. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo tsentra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya Syktyvskarskogo gosudarstvennogo universiteta – Corporate Governance and innovative economic development of the North: Bulletin of Research Center of Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University*. 4. pp. 90–120.
13. Kharitonova, V.N. & Vizhina, I.A. (2005) Ekonomicheskie otsenki usloviy zhiznedeyatel'nosti naseleniya na Severe Rossii [Economic evaluations of living conditions of the population in the North of Russia]. *Region: ekonomika i sotsiologiya – Region: Economics and Sociology*. 3. pp. 176–194.
14. Surinov, A.E. (ed.) (2014) *Regiony Rossii. Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli. 2014* [Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2014]. Moscow: Rosstat.
15. Laikam, K.E. (ed.) (2013) *Trud i zanyatost' v Rossii. 2013* [Labor and Employment in Russia. 2013]. Moscow: Rosstat.
16. Federal State Statistics Service. (2014) *Demograficheskii ezhegodnik Rossii. 2014* [Demographic Yearbook of Russia. 2014]. Available from: http://www.gks.ru/bgd/regl/B14_16/. (Accessed: 17 May 2015).
17. Baranov, S.V. et al. (2010) *Osobennosti i stsennariy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya sovremennogo Severa Rossii* [Features and scenarios of socio-economic development of the modern Russian North]. Moscow: Ekonomika.
18. Selin, V.S. & Bashmakova, E.P. (eds) (2012) *Ekonomicheskaya bezopasnost' i snizhenie neravnomernosti prostranstvennogo razvitiya Rossiyskogo Severa i Arktiki* [Economic security and reducing the uneven spatial development of the Russian North and the Arctic]. Apatity: Institute of Economic Problems, KSC RAS.
19. Roshchevskiy, M.P. (ed.) (2006) *Chelovek na Severe: demografiya, zdorov'e, ekologiya* [Man in the North: demography, health, ecology]. Syktyvkar: Komi Scientific Center, RAS.
20. Center for Social and Labor Rights. (2014) *Karta trudovykh protestov za 2014 god* [Map of labor protests in 2014]. Available from: <http://trudprava.ru/main/protest>. (Accessed: 18 May 2015).
21. Popova, L.A. & Terent'eva, M.A. (2014) Comparative Assessment of Labour Potential in the North Regions of Russia. *Region: ekonomika i sotsiologiya – Region: Economics and Sociology*. 1. pp. 29–45. (In Russian).
22. Popova, L.A. & Terent'eva, M.A. (2014) Employment potential of the Russian North. *Arktika i Sever – Arctic and North*. 14. pp. 1–19. (In Russian).

Received: 22 September 2015