



*На правах рукописи*

**Хотеева Евгения Александровна**

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ  
В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ РОССИИ**

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

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

Петрозаводск – 2025

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Петрозаводский государственный университет» в Центре бюджетного мониторинга

**Научный руководитель:**

**Шабаета Светлана Владимировна**

доктор экономических наук

**Официальные оппоненты:**

**Скуфьина Татьяна Петровна**

доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Отдела регионального и муниципального управления развитием северных территорий Института экономических проблем им. Г. П. Лузина – обособленного подразделения ФГБУН Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук»

**Калачикова Ольга Николаевна**

кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора по научной работе, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук»

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук

Защита состоится «10» июня 2025 года в 12 часов 00 мин. на заседании диссертационного совета 46.1.001.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, стр. 1., ауд. 416.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и на сайте организации: [www.vcot.info/](http://www.vcot.info/)

Автореферат разослан «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Рынок труда подвержен влиянию экономических, социальных и демографических факторов. Вследствие неблагоприятной демографической динамики проблема сокращения трудовых ресурсов актуальна как для России в целом, так и для ее отдельных территорий. Трудовая миграция в условиях дефицита трудовых ресурсов приобретает важнейшее значение в обеспечении экономики квалифицированными кадрами и развития рынка труда отдельных регионов и территорий в части увеличения предложения рабочей силы. В целях повышения качества государственного управления экономикой необходим комплексный анализ трудовой миграции как фактора развития рынка труда трудодефицитных регионов и территорий. Данный вопрос актуален для Арктической зоны РФ (далее – АЗРФ). АЗРФ – это десять субъектов Российской Федерации (частично или целиком), территории которых обладают статусом геостратегического и высокого экономического значения<sup>1</sup>.

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

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

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

Вместе с тем часто моноотраслевая конъюнктура рынка труда, высокая региональная дифференциация рынка труда и миграции в АЗРФ и актуальные на сегодня социально-демографические вызовы обуславливают необходимость разработки соответствующих

---

<sup>1</sup> Об Арктической зоне РФ // Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики : [сайт]. 2024. URL: <https://erdc.ru/about-azrf-old/> (дата обращения: 26.10.2024).

организационных и научно-методических основ регулирования миграции и привлечения квалифицированных кадров на постоянное место жительства с целью трудовой деятельности в контексте задач развития арктического рынка труда и полноценного «переосвоения» Российской Арктики.

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

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

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

Ключевые методологические и методические положения по определению сущности, классификации, подходов к количественному и качественному анализу миграции и мобильности трудовых ресурсов в контексте кадрового обеспечения экономического развития представлены в работах Е. С. Вакуленко, Ж. А. Зайончковской, И. В. Ивахнюк, О.Н. Калачиковой, Е. Д. Катульского, А. Г. Коровкина, И. Б. Королева, Т. Л. Клячко, Е. С. Красинец, В. Н. Лексина, Н. В. Мкртчяна, И. В. Новиковой, В. И. Переведенцева, Б. Н. Порфирьева, Л. Л. Рыбаковского, С. В. Рязанцева, Ю. Ф. Флоринской, Б. С. Хорева.

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

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

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

Достижение поставленной цели определило логику исследования и комплекс задач по развитию основ функционирования рынка труда в условиях дефицита трудовых ресурсов в АЗРФ:

1. Исследовать базовые теоретико-методологические основы трудовой миграции, уточнить сущностные характеристики трудовой миграции.

2. Выделить и проанализировать ключевые факторы миграционных процессов, связанных с функционированием рынка труда АЗРФ.
3. Проанализировать достаточность и особенности трудовой миграции населения для развития рынка труда.
4. Определить результаты трансформации мотивов трудовой миграции молодежи на современном этапе развития экономики.
5. Выделить и детализировать эффекты трудовой миграции для рынка труда и экономики АЗРФ.
6. Разработать обоснованный комплекс мероприятий и рекомендаций по совершенствованию процесса регулирования трудовой миграции в АЗРФ, соответствующий стратегическому видению развития АЗРФ.

**Объектом исследования** является Арктическая зона РФ.

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

**Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальности ВАК.**

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

**Теоретические и методологические основы исследования** базируются на работах исследователей в области рынка труда, кадрового обеспечения экономики и значения миграции в процессе воспроизводства трудовых ресурсов. При разработке основных положений исследовательской работы использовались методологические подходы к определению сущности, концептуальных основ и детерминант миграции как экономического явления и драйвера развития рынка труда. Анализ миграционных процессов в АЗРФ позволил выявить и определить содержательные, методические и практико-ориентированные основы развития рынка труда. В процессе решения теоретических и практических задач были задействованы общенаучные методы исследования, методы анализа и синтеза, методы анализа статистических данных, экспертного опроса, социологические методы сбора и анализа данных.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Обоснован комплекс мероприятий по регулированию межрегиональных трудовых миграционных потоков с учетом ориентиров Стратегии развития АЗ РФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года в сфере народонаселения по достижению положительного миграционного прироста, включающий разработку отдельных элементов стратегии развития трудовых ресурсов АЗРФ как неотъемлемой части развития кадрового обеспечения ее экономики и социальной сферы, а также инструментарий по созданию информационных условий для вовлечения трудовых ресурсов в экономику и социальную сферу АЗРФ. Сформированы рекомендации по совершенствованию регулирования трудовой миграции в АЗРФ, связанные с ориентирами социально-экономического развития (подготовкой кадров, в том числе по целевому набору; жилищной и ипотечной политикой; зарплатным стимулированием).

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

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

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** обеспечивается тем, что в качестве основы для аналитической работы использованы фундаментальные и апробированные результаты исследований по тематике исследования ведущих отечественных ученых. Положения представленного исследования сформированы на достоверной эмпирической базе, включающей официальные статистические данные и социологические источники данных высокой степени надежности и репрезентативности. Проведена квалифицированная работа при применении методов экономического, статистического и социологического анализа в обосновании положений исследования, отвечающие поставленным цели и задачам исследования.

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

1. XXIV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Молодые ученые – экономике региона», 6 декабря 2024 г., Вологодский научный центр РАН, г. Вологда.

2. XI Всероссийская исследовательская школа студентов, аспирантов и молодых ученых «Русский Север и Арктика: фундаментальные проблемы истории и современности (к 440-летию города Архангельск и к 300-летию Первой Камчатской экспедиции)», 6–8 ноября 2024 г., г. Архангельск.

3. XV Уральский демографический форум (UDF-2024) «Устойчивость демографического

развития: детерминанты и ресурсы», 5–7 июня, 2024 г., г. Екатеринбург.

4. Расширенное заседание отдела миграции и миграционной политики Института демографических исследований ФНИСЦ РАН тематике миграции молодежи в АЗРФ, 27 февраля 2024 г., г. Москва.

5. Международная научно-практическая конференция «Полярные чтения: Арктика и Антарктика: история и антропология повседневности», 1–3 ноября 2023 г., Арктический и антарктический научно-исследовательский институт, г. Санкт-Петербург.

6. IV Всероссийская научно-практическая конференция «Социальные изменения и стабильность в предметном поле социологии: от эмпирических исследований к теоретической рефлексии», 10–11 ноября 2023 г., Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, г. Москва.

7. IX Международная научно-практическая конференция «Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала», 20 сентября 2023 г., Академия труда и социальных отношений, г. Москва.

8. Всероссийская научно-практическая конференция «Новая экономика России: наука и образование», 9–10 июня 2014 г., ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург.

9. Второй Российский экономический конгресс. Конференция молодых ученых, 22 февраля 2013 г., г. Суздаль.

**Публикации.** Основные результаты диссертации отражены в 14 работах, общим объемом 18,3 п. л. (среди которых авторских – 7,7 п. л.). Из них 6 работ опубликованы в перечне ВАК рецензируемых научных изданий, предназначенных для публикации основных научных результатов диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук; из них 5 работ опубликованы в журналах, входящих в международные базы данных Web of Science и Scopus.

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

### **Структура работы**

#### **Введение**

#### **Глава 1. Трудовая миграция как фактор развития рынка труда**

- 1.1 Теоретико-методологические подходы к сущности трудовой миграции населения
- 1.2 Анализ экономических предпосылок трудовой миграции населения
- 1.3 Особенности регулирования трудовой миграции в субъектах РФ

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

- 2.1 Факторы миграционных процессов в контексте задач развития рынка труда
- 2.2 Особенности пространственной динамики и специфики трудовой миграции населения в Арктическую зону РФ
- 2.3 Трансформация системы мотивации трудовой миграции населения на современном этапе

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

- 3.1 Экономические и социальные эффекты трудовой и постобразовательной миграции в Арктическую зону РФ
- 3.2 Разработка комплекса мероприятий по регулированию межрегиональной миграции
- 3.3 Формирование рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовой миграции

#### **Заключение**

#### **Список использованных источников**

#### **Приложения**

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

### 1. Сформулирована узкая трактовка сущности трудовой миграции в рамках ее широкого понятия.

В диссертационном исследовании проведен анализ теоретических подходов к определению сущности трудовой миграции, которая в условиях дефицита трудовых ресурсов и демографических вызовов на современном этапе развития экономики является одним из факторов развития рынка труда и экономики. На основе теоретического анализа сформировано представление о широкой и узкой трактовках трудовой миграции.

Анализ справочных и научных источников по теории трудовой миграции показал, что господствующим является представление о трудовой миграции как перемещении лиц с целью осуществления трудовой деятельности. На основании выделения базовой сущностной характеристики (цели осуществления трудовой деятельности) определена широкая трактовка трудовой миграции – это перемещение рабочей силы в поисках работы и занятости с целью осуществления трудовой деятельности.

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

Дальнейшее исследование основано на выводах исследователей миграции и рынка труда о том, что внутрисоссийская трудовая миграция выступает источником трудовых ресурсов для регионов с недостатком подготовки кадров<sup>2</sup>, для которых миграция оказывает ключевое влияние на состояние народонаселения региона, имея стратегическое значение<sup>3</sup>. Из представленной в исследовании трактовки трудовой миграции следует выделить важную с точки зрения полноценного развития рынка труда характеристику: *внутреннюю межрегиональную миграцию, связанную со сменой постоянного места жительства (долговременную миграцию)* по причине трудоустройства.

С учетом определения трудовой миграции в исследовании обоснованы функции трудовой миграции, заключающиеся в следующем:

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

На основе анализа предшествующих исследований по проблематике диссертации были обобщены экономические, институциональные и социальные компоненты трудовой миграции, изучение которых формирует систему знаний о трудовой миграции в контексте развития рынка труда (табл. 1).

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

<sup>3</sup> Новикова И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы // Стратегирование: теория и практика. 2021. № 1 (1). С. 57–65. URL: <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65> (дата обращения: 02.02. 2025).

Таблица 1 – Компоненты и характеристики трудовой миграции как объекта научного познания

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

*Составлено автором на основе исследований: Н. А. Волгина, А. Г. Коровкина, Л. Л. Рыбаковского.*

В проведенном исследовании из выделенных характеристик впервые представлена оценка на примере АЗРФ: сопоставления объемов межрегиональной долговременной миграции по причине работы с кадровой потребностью экономики; дана комплексная оценка характеристик миграционного потока межрегиональных трудовых мигрантов, переезжающих в АЗРФ на постоянное место жительства; описана трансформация их миграционной мотивации, связанная со спецификой экономики и рынка труда места вселения; рассмотрены экономические эффекты от миграции в АЗРФ для различных участников рынка труда.

## **2. Систематизированы ключевые экономические и институциональные факторы, обуславливающие миграционные тенденции в АЗРФ.**

В целях комплексного изучения трудовой миграции были выделены и количественно оценены факторы, определяющие межрегиональные миграционные процессы в АЗРФ.

На первом этапе на основе ранее проведенных исследований, объясняющих внутрироссийские миграционные процессы с использованием эконометрических методов, определено, что, в первую очередь, миграционная динамика детерминирована экономическими и демографическими факторами, при этом влияние экономических факторов во всероссийском масштабе снижается ввиду уменьшения межрегиональной дифференциации по экономическим показателям. Среди *экономических факторов*

ключевыми являются показатели развития рынка труда и экономики (уровень заработной платы, «лидирующая» отрасль экономики и показатели экономической деятельности). *Демографические факторы* связаны с характеристикой народонаселения (численность населения и возрастной состав).

Также в исследовании отдельно выделено значение развития системы профессионального образования как фактора миграции молодежи, наиболее мобильной социальной группы населения, и миграционных программ, в рамках которых оказывается государственная поддержка населения в связи с переселением. Предыдущими исследованиями по Российской Арктике подтверждено, что указанные факторы имеют особое значение применительно к АЗРФ. Автором исследования они объединены в единую группу *институциональных факторов*. Общее благосостояние региона оценивается множеством параметров (качество жилья, здравоохранение, экология, культура и др.). В данном исследовании для анализа использованы результаты рейтингового подхода к региональному развитию, которые дают интегральную оценку уровня жизни в субъектах АЗРФ.

На втором этапе из всего многообразия показателей были выбраны доступные для анализа на уровне муниципальных образований в связи с границами АЗРФ и количественно отражающие состояние вышеперечисленных факторов миграции.

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

Количественная оценка представленных факторов агрегирована в таблице 2, фрагмент которой представлен для четырех регионов, наиболее крупных по критерию численности населения АЗРФ.

Проведенное исследование показало, что некомпенсированность миграционных потерь населения в АЗРФ обусловлена, с одной стороны, значительной неоднородностью экономического и социального развития арктических субъектов, что подтверждается достаточно высокой дифференциацией в уровне заработной платы и общем качестве жизни в арктических регионах. С другой стороны, на общероссийском уровне ослабевают позиции Российской Арктики, так как тенденция к выравниванию уровня заработной платы снижает закрепляемость населения на территориях с суровыми климатическими условиями и не способствует его ротации.

В исследовании показано значение уровня заработной платы как фактора привлечения и закрепления населения в АЗРФ. Выделены муниципальные образования АЗРФ, в которых отмечается наибольший положительный миграционный прирост. Массово прирастает население в тех населенных пунктах АЗРФ, экономический импульс развития которых зависит от нефте- и газодобывающего секторов экономики. Положительный прирост населения здесь объясняется более высоким, чем в среднем по АЗРФ, уровнем заработной платы (табл. 3).

Таблица 2 – Факторы миграционных процессов на примере четырех регионов АЗРФ

Показатели, характеризующие факторы миграционных процессов	Красноярский край	Мурманская область	Архангельская область	Ямало-Ненецкий АО
<b>Демографические факторы</b>				
Численность населения, 2023 г., чел. (в среднем за год, арктические территории)	225 443	657 568	576 778	514 174
Численность населения в трудоспособном возрасте (с 16 лет до пенсионного возраста), 2023 г. (арктические территории)	155 873	334 050	328 753	331 701
Коэффициент миграционного прироста в 2023 г. на 10 000 чел., промилле (арктические территории)	41,2	10,1	-5,4	-5,0
Сокращение численности молодежной когорты (16–34 г.), %, с 2013 по 2023 г.	-23,6	-36,1	-41,2	-29,1
<b>Экономические факторы</b>				
Средняя начисленная заработная плата, руб. (СНЗП), 2023 г. (арктические территории)	13 3042,4	98 818,0	82 029,6	145 050,2
СНЗП / величина прожиточного минимума (ВПП)	7,6	3,9	4,5	6,4
<b>Институциональные факторы</b>				
Число ОО ВО субъекта АЗРФ (арктические территории)	1	8	4	1
Прием обучающихся в ООВО субъекта АЗРФ 2021 г. (очная форма обучения, арктические территории)	235	944	3437	0
Число ОО СПО субъекта АЗРФ (арктические территории), 2021 г.	8	25	24	11
Прием обучающихся в ОО СПО по программам КРС и ССЗ субъекта АЗРФ, 2021 г. (очная форма обучения, арктические территории)	1 028	4681	3385	2 695
Число привлеченных из неарктических субъектов РФ по программам «Земский доктор / фельдшер» в 2022 г., чел.	10	данные отсутствуют	14	5
Действие программы «Повышение мобильности трудовых ресурсов»	+	–	+	–
Место региона в рейтинге РИА «Качество жизни», 2023 г.	40/85	36/85	78/85	21/85

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

Таблица 3 – Лидеры среди муниципальных образований АЗРФ по росту численности населения и миграционному приросту в рамках межрегиональной миграции, 2023 г.

Наименование муниципального района	Численность населения в 2023 г., чел.	Изменение численности населения с 2013 по 2023 г., чел.	Коэффициент миграционного прироста на 10 000 чел., 2023 г., промилле	Доля молодежи в общей численности прибывших в 2023 г., %	СНЗП 2023 г., руб.	СНЗП / ВПП*
г. Губкинский	34 958	8 744	240,3	35,1	135 057	6,5
г. Лабытнанги	31 295	4 936	94,3	32,5	108 966	5,2
г. Салехард	49 236	1 009	47,3	32,8	151 322	7,2
г. Нарьян-Мар	24 266	876	240,3	38,7	102 791	3,8
Газовский район	17 876	714	-55,4	34,6	153 632	7,3
г. Норильск	177 427	101	62,1	39,8	163 553	10,3
<b>По АЗРФ в целом</b>	<b>2419112</b>	<b>-355903</b>	<b>4,9</b>	<b>37,4</b>	<b>111 335</b>	<b>5,0</b>

\*Величина прожиточного минимума (все население) в 2023 г.

Составлено автором на основе Базы данных муниципальных образований. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (дата обращения: 25.10.2024).

Как видно из представленных данных, наряду с экономическими факторами важную роль играют институциональные аспекты, создающие нормативные условия для трудовой миграции. В ходе исследования были обобщены институциональные факторы регулирования межрегиональной миграции применительно к АЗРФ. Такие институциональные факторы, как согласованность сложившейся миграционной ситуации с ключевыми приоритетами развития экономики, реструктуризация системы образования и рекрутинговая политика компаний, участвуют в регулировании миграционных потоков в АЗРФ (рис. 1).

Было определено, что действующие миграционные программы, которые способствуют стимулированию миграционного притока в субъекты АЗРФ, представлены на арктических территориях достаточно фрагментарно и локально. В рамках действия Программы повышения трудовой мобильности приоритетными для привлечения трудовых ресурсов являются семь из десяти субъектов, полностью или частично входящих в АЗРФ (в Мурманской области, Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского АО от региона не оказывается поддержка при переезде), а для частично входящих в АЗРФ субъектов отсутствует акцент на арктических территориях. Субъекты АЗРФ не входят в территории приоритетного заселения по Государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, несмотря на то, что критериями отнесения к статусу приоритетных для заселения территорий определены «изменение численности населения по итогам года, имеющее отрицательное значение на протяжении последних трех лет и реализация экономических и инвестиционных проектов, имеющих общенациональное значение».

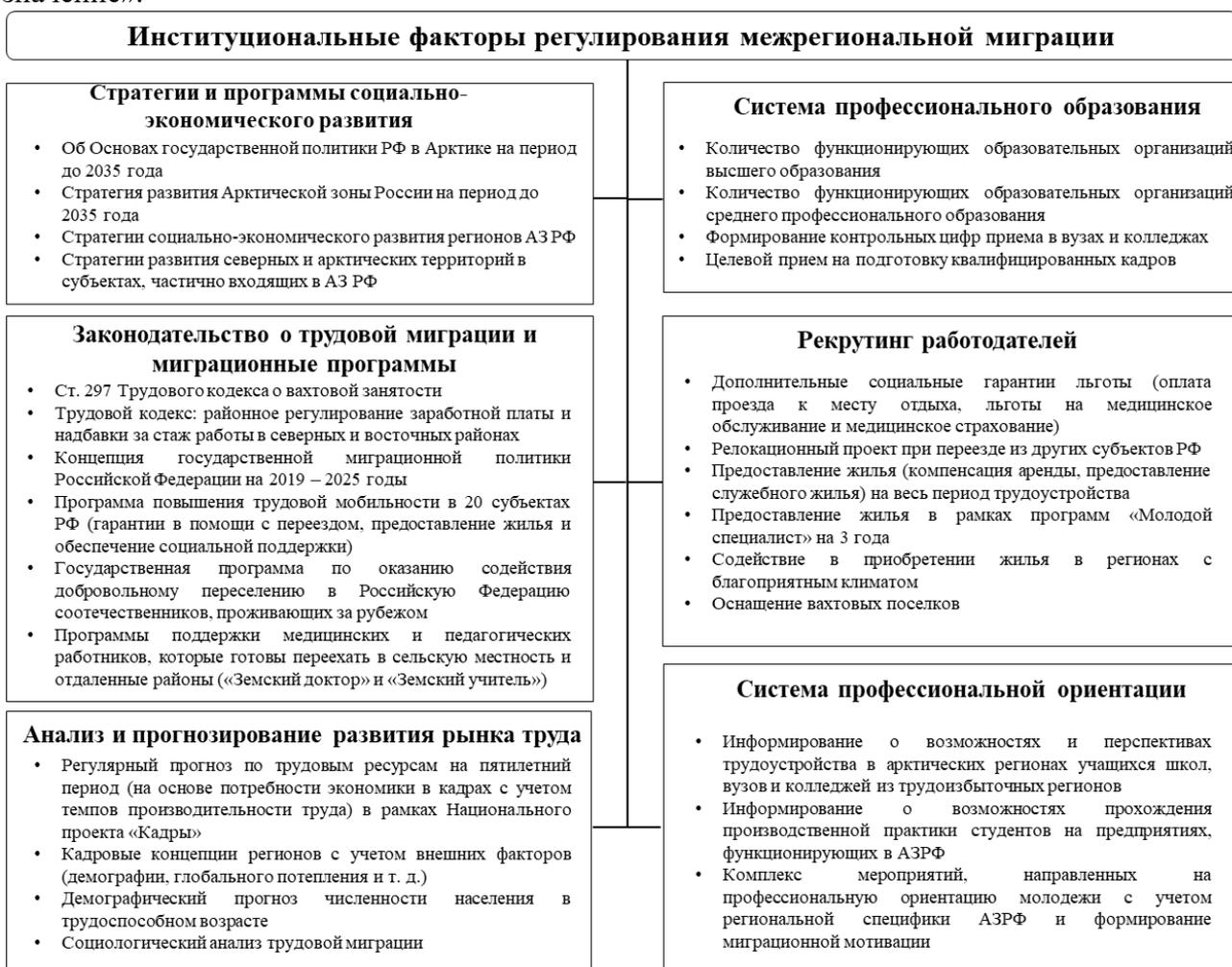


Рисунок 1 – Систематизация институциональных факторов регулирования межрегиональной миграции в АЗРФ: составлено автором

В ходе исследования на основе анализа содержания стратегий социально-экономического развития выявлено, что субъекты АЗРФ достаточно дифференцированы в проработке задачи привлечения трудовых ресурсов из других регионов. Регионы Европейской части АЗРФ делают ставку на роль и значимость инвестиций в экономику. Привлечение инвестиций и экономический подъем будут способствовать созданию рабочих мест и повышению уровня доходов населения, что сначала поможет сохранить местное население, а далее привлечь и новые трудовые ресурсы. Для регионов восточной части АЗРФ, наиболее удаленных и периферийных, характерна более детальная проработанность и конкретность стратегий в части мер по привлечению новых трудовых ресурсов.

Основные механизмы привлечения трудовых ресурсов по-прежнему связаны с финансовыми стимулами (районным коэффициентом, северной надбавкой, северными льготами), но они дополняются преимуществами, которые предоставляют работодатели в рамках своей рекрутинговой деятельности. Работодатели мотивируют на переезд с целью трудоустройства дополнительными социальными гарантиями, предоставлением релокационного пакета и жилья на период трудоустройства, предлагаемым уровнем заработной платы.

Более интенсивное снижение населения в молодежном возрасте в АЗРФ, чем в целом по России, в том числе по причине образовательной миграции ввиду недостаточных возможностей получения профессионального образования, свидетельствует о необходимости внимания к миграционному фактору развития арктического рынка труда как методу ротации населения.

### **3. Особенности пространственной динамики и специфики трудовой миграции населения АЗРФ**

В ходе исследования обосновано, что для регионов АЗРФ в условиях трудодефицита крайне важен выход на положительный миграционный прирост за счет трудовой межрегиональной миграции, связанной с постоянной миграцией, то есть переездом в АЗРФ и регистрацией на постоянное место жительства, так как именно безвозвратная миграция является компонентом динамики численности населения региона и определяет характеристики народонаселения (рис. 2).

Демографическая база, характеризующаяся снижением численности населения, уменьшает возможности формирования трудовых ресурсов для экономики АЗРФ. С 2013 по 2023 год численность населения в трудоспособном возрасте по арктическим территориям субъектов АЗРФ снизилась на 15 %. В региональном разрезе АЗРФ динамика изменения численности населения в трудоспособном возрасте крайне неоднородна. Наиболее сильное сокращение наблюдается на арктических территориях в регионах Европейской части АЗРФ: Республике Коми (на 24,9 %), Республике Карелия (на 22,9 %), Архангельской (на 19,8 %) и Мурманской областях (на 18,6 %) – в регионах с наиболее интенсивной миграционной убылью.

При этом в исследовании обосновано, что оценка объемов безвозвратной трудовой миграции ограничена несколькими аспектами: отсутствием свободного доступа к статистической информации о причинах миграции на уровне муниципальных образований, чтобы проводить аналитику по частично входящим в АЗРФ субъектам; представленными в статистике показателями миграции в пределах России, что позволяет учитывать миграцию также внутри регионов АЗРФ (данный вид миграции не влияет на численность населения), а также особенностями формулировок обстоятельств, вызвавших необходимость смены места жительства.

Для того, чтобы уточнить количественную достаточность межрегиональной трудовой миграции, основываясь на данных Федерального статистического наблюдения по форме № 1-ПРИБ «Сведения о прибывших гражданах Российской Федерации»,

проведена оценка места межрегиональной трудовой миграции в АЗРФ, связанной со сменой места жительства по причине работы в общем миграционном потоке, на основе показателя «удельный вес численности прибывших (сменивших место жительства) с целью трудовой деятельности в регионе от общей численности прибывших» ( $TM_{\text{пост}}$ ) по формуле:

$$TM_{\text{пост}} = \frac{P_{\text{тр}}}{P_{\text{пмж}}} \times 100 \%,$$

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

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



Рисунок 2 – Компоненты динамики численности населения Арктической зоны РФ с 2013 по 2023 г., чел. (арктические территории; 77 муниципальных образований десяти субъектов АЗРФ): составлено автором с использованием показателей Базы данных муниципальных образований. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm> (дата обращения: 25.10.2024)

Согласно проведенной в ходе исследования оценке, удельный вес прибывших, сменивших место жительства в связи с работой, по регионам, целиком входящим в АЗРФ, составляет **28,3 %** (табл. 4). Количественная оценка проведена по состоянию на 2019 год, так как данный период до пандемии наиболее объективно соответствует картине трудовой миграции до ограничительных мер на территориальные перемещения.

В ходе исследования было проведено сопоставление данных численности прибывших в арктические субъекты РФ в трудоспособном возрасте в рамках межрегиональной миграции с показателями ежегодной дополнительной кадровой потребности и необходимой численности трудовых мигрантов как источника обеспечения кадровой потребности. В результате сопоставления данных выявлено, что миграционный поток в арктические субъекты РФ на постоянное место жительства, частично обусловленный целью трудоустройства, пополняет внутренние трудовые ресурсы в недостаточной степени с точки зрения потребности экономики в кадрах (рис. 3).

Полученная оценка на представленных статистических данных о причинах смены места жительства не в полной мере коррелирует с существующим в научном сообществе мнением, что миграция населения в направлении АЗРФ продиктована в основном экономическими причинами. Так, согласно данным выборочного опроса молодежи АЗРФ, основной причиной переезда в АЗРФ для подавляющей части молодежи, совершившей переезд на арктические территории, является «работа» (**57,7 %**)<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Репрезентативный опрос молодежи в возрасте от 16 до 35 лет включительно проведен с участием автора в качестве организатора и аналитика данных в 2022 году методом онлайн-анкетирования во всех

Таблица 4 – Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства, в том числе в связи с работой в субъектах АЗРФ, в 2019 году, чел.

Субъекты АЗРФ	Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (миграция в пределах России), чел.	Численность прибывших в возрасте от 14 лет по причине смены места жительства (обстоятельство, вызвавшее необходимость смены жительства, — в связи с работой) в 2019 г., чел.	Удельный вес прибывших, сменивших место жительства в связи с работой, %
Мурманская область	26 167	5 943	22,7
Ненецкий АО	1 740	416	23,9
Ямало-Ненецкий АО	22 782	7 077	31,1
Чукотский АО	4 344	2 155	49,6
<b>В среднем по регионам, целиком входящим в АЗРФ</b>	<b>55 033</b>	<b>15 591</b>	<b>28,3</b>

Составлено автором по данным специального запроса Петрозаводского государственного университета в Росстат в 2020 году по выполнению работ по прогнозированию ежегодной дополнительной кадровой потребности по поручению Агентства по развитию человеческого капитала (АРЧК).

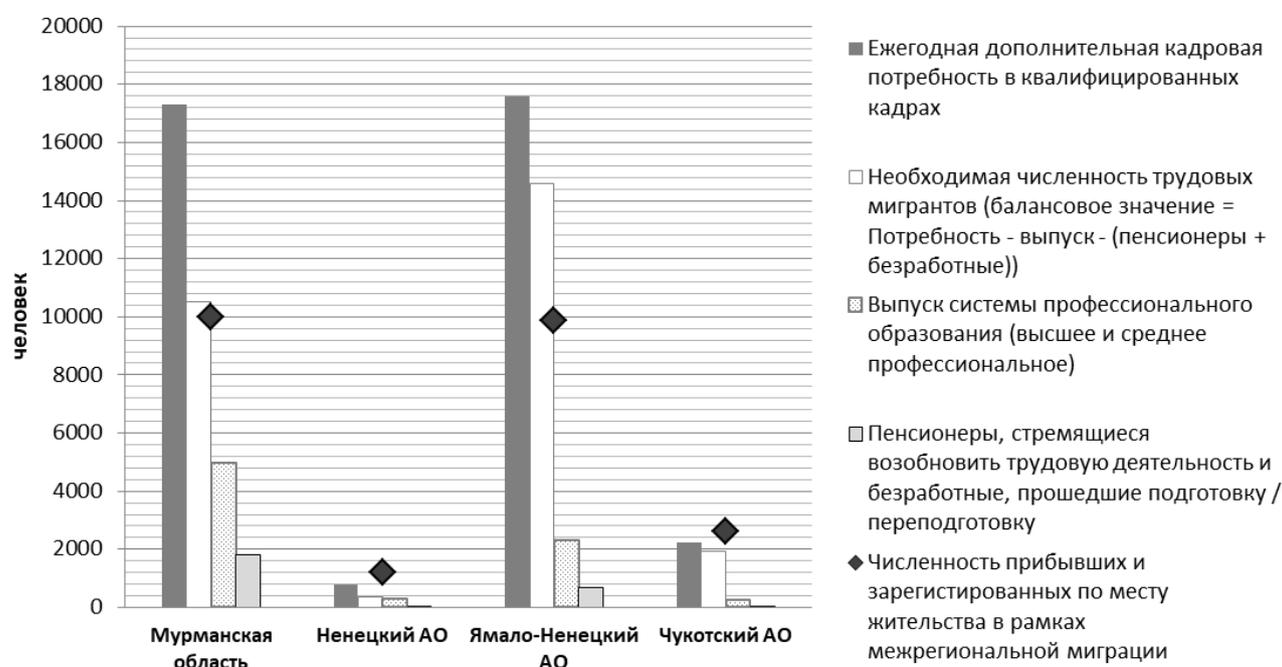


Рисунок 3 – Ежегодная дополнительная потребность экономики в квалифицированных кадрах и межрегиональная миграция, 2023 год, чел.: составлено автором по данным Росстата с использованием показателей кадровой потребности работодателей, ведущих хозяйственную деятельность на арктических территориях субъектов АЗРФ и источников ее обеспечения<sup>5</sup>

муниципальных районах, отнесенных к АЗРФ, в рамках проекта по гранту РНФ (проект № 22-78-10148) «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы». Выборочная совокупность репрезентирует молодежь по муниципальным образованиям и половозрастному признаку и составила 8 583 респондента. Социальный портрет составлен на подвыборке респондентов, которые приехали в арктический регион на постоянное место жительства из неарктических субъектов РФ. Подвыборка переехавших составила 2 196 респондентов.

<sup>5</sup> Показатели рассчитаны и с участием автора согласованы с органами исполнительной власти субъектов АЗРФ на основе макроэкономической методики прогнозирования кадровой потребности специалистами Центра бюджетного мониторинга по заказу Минвостокразвития России (АО «Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики в 2022 г.). Интегральные показатели представлены на интернет-портале «Кадры для Арктики». URL: <http://www.azrf.labourmarket.ru/#> (дата обращения: 12.02.2024).

С использованием данных опроса дано описание характеристик миграционного потока молодежи, направленного в Российскую Арктику с целью трудоустройства (рис. 4). В АЗРФ мигрируют представители молодежи с достаточно высоким образовательным уровнем. Это подтверждается тем, что примерно у 46,3 % переехавшей молодежи есть высшее образование и почти 2 % имеют послевузовское образование или ученую степень. Миграция совершается семьями, так как почти половина опрошенных состоят в официальном браке, и еще 23 % указали, что состоят «в отношениях». Распределение по гендерному признаку показало: приехавшая в Арктику молодежь на 53,6 % состоит из мужчин и на 46,4 % – из женщин; по возрастному критерию большинство мигрировавших находятся в возрастном диапазоне от 24 до 35 лет, почти 40 % – от 30 до 35 лет. Основными задействованными каналами поиска работы в АЗРФ являются «через друзей, родственников, знакомых» (53,3 %), «непосредственное обращение к работодателю» (31,7 %), «по приглашению работодателя» (22,9 %). В обозначенных каналах трудоустройства заложен потенциал привлечения трудовых ресурсов в Российскую Арктику, на который необходимо обратить внимание в работе по стимулированию трудовой миграции.

### Социальный портрет переехавшего в Арктику

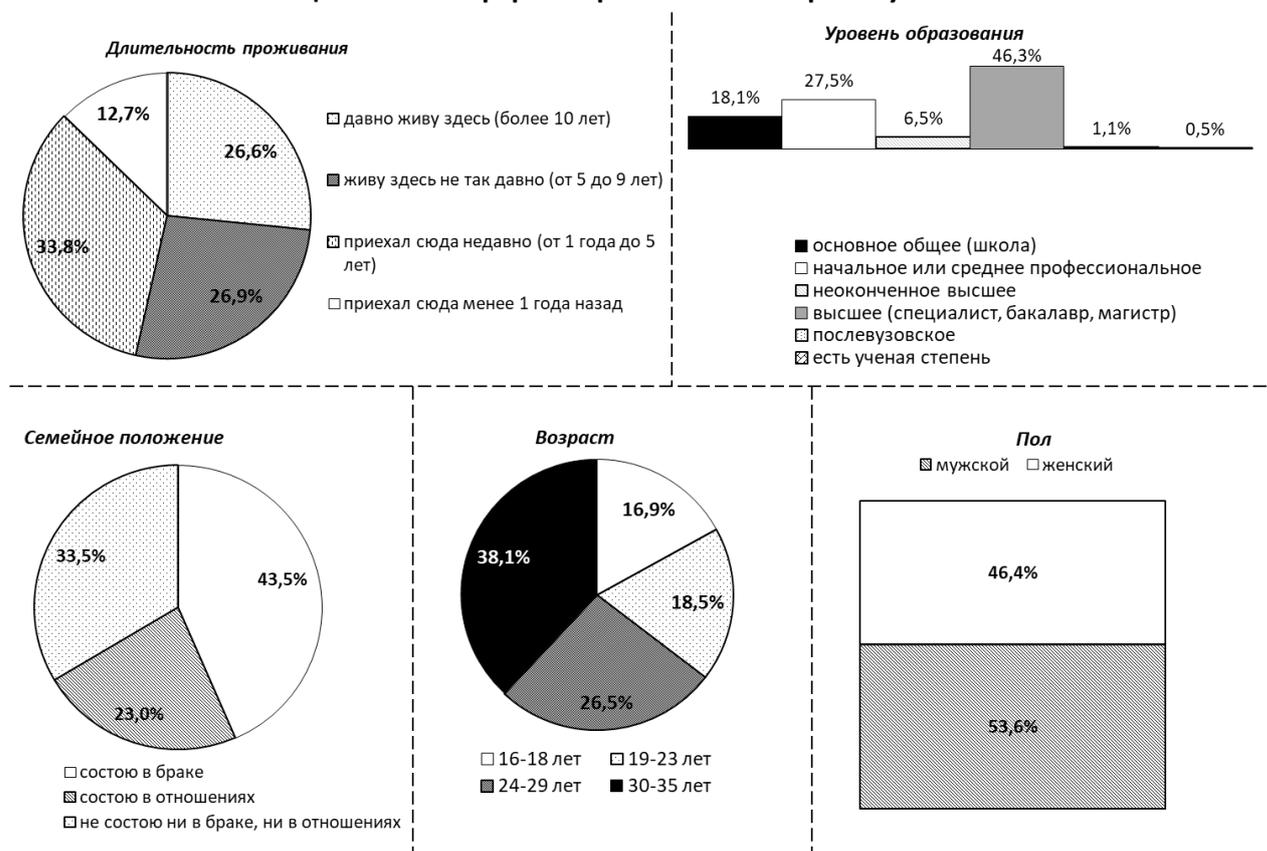


Рисунок 4 – Социальный портрет молодежи, переехавшей в Российскую Арктику на постоянное место жительства, численность выборки опроса = 2 156 чел., %: составлено автором по результатам опроса молодежи АЗРФ

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

Выразили твердое намерение закрепиться в АЗРФ на 5 и более лет 33,2 %

опрошенных, что подтвердило положение о временных планах трудовых мигрантов по закреплению в АЗРФ, циркуляции миграционных потоков в связи с выработкой северного стажа, получении опыта и решении личных финансовых вопросов. Как показывают данные, ротационная роль миграции в обновлении трудовых ресурсов нашла подтверждение в проведенном исследовании и доказывает необходимость как оказания государственной поддержки переезжающим в АЗРФ с целью трудовой деятельности, так и применения механизмов регулирования трудовой миграции со стороны государственного управления.

#### **4. Особенности трансформации мотивов трудовой миграции молодежи в АЗРФ на современном этапе развития экономики, продиктованные неравенством экономического развития регионов, конкуренцией на рынках труда, институциональными условиями рекрутинговой деятельности.**

В соответствии с впервые сформулированным в рамках исследования определением, под миграционным мотивом следует понимать сочетание потребности и ценностной ориентации работника, недостаточная степень реализации которых в месте проживания побуждает его сменить место жительства и связана с ожиданиями трудоустройства в месте вселения. Особенности мотивов миграции представляют собой аспекты мотивов миграции, которые показывают взаимосвязь жизненных планов работника с объективными социально-экономическими территориальными факторами места прибытия (как территории реализации жизненных планов) в контексте взаимосвязи значения миграции для работника и экономической специфики территории. Следовательно, мотивы трудовой миграции являются также сочетанием потребности в трудовой деятельности и ценностной ориентации работника, которые недостаточно удовлетворены в месте проживания и связаны с ожиданиями трудоустройства на рынке труда другого региона.

Согласно результатам опроса трудовых мигрантов АЗРФ<sup>6</sup>, работники прибегают к вахтовому методу или переезду вследствие низкой удовлетворенности характеристиками рынка труда в регионах своего постоянного проживания, и прежде всего, уровнем заработной платы в соотношении со стоимостью жизни в регионе (рис. 5). Согласно географии опрошенных информантов по субъекту постоянного проживания, чаще всего на вахту в арктические регионы приезжают из Республики Башкортостан, Тюменской области, Краснодарского края, Свердловской области, Оренбургской области, Волгоградской области, Кемеровской области, Омской области, Пермского края, Воронежской области.

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

---

<sup>6</sup> Репрезентативный опрос работников в возрасте от 25 до 45 лет, переехавших в Арктику на ПМЖ или приезжающих на работу в АЗРФ вахтовым методом, проведен с участием автора в качестве организатора и аналитика данных в 2023 году методом онлайн-анкетирования в рамках проекта по гранту РНФ (проект № 22-78-10148) «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы». Методом многоступенчатой квотной выборки было опрошено 850 вахтовых работников, пропорционально представленных по арктическим субъектам РФ (49,5 % в Ямало-Ненецком АО; 13,0 % в Красноярском крае и 37,5 % в остальных арктических субъектах РФ) и 783 респондента, переехавших в Арктику по причине работы.



Рисунок 5 – Уровень удовлетворенности характеристиками рынка труда в субъекте постоянного проживания по 7-балльной шкале (1 – низкая удовлетворенность, 7 – максимальная удовлетворенность; среднее арифметическое по выборке): составлено автором по результатам опроса трудовых мигрантов АЗРФ

В исследовании содержательно раскрыто, как особенности миграционной мотивации на рынки труда территорий «нового освоения» связаны с факторами привлекательности рынка труда АЗРФ. Методологически факторы привлекательности рынка труда АЗРФ и мотивация миграции в условиях планово-распределительной экономики, приходящейся на период интенсивного освоения арктических территорий, были определены в ходе анализа предшествующих научных исследований. Новизна и трансформация мотивов трудовой миграции на современном этапе развития экономики определены на основе данных интервью с трудовыми мигрантами, проведенными с непосредственным участием автора исследования<sup>7</sup>.

Результаты исследования показали, что мотивы трудовой миграции, связанной с переездом в АЗРФ на постоянное место жительства, претерпели определенную трансформацию и обрели новизну в следующих аспектах: 1) доминировании финансового стимула как способа решения острого дефицита финансовых средств; 2) стремлении получить уникальный и конкурентоспособный профессиональный опыт и пройти «укороченную» карьерную лестницу в стратегически значимых и наукоемких отраслях экономики; 3) избегании высококонкурентных рынков труда (рис. 6).

<sup>7</sup> Эмпирической основой для выявления новизны и трансформации мотивов трудовой миграции молодежи в субъекты АЗРФ стал массив качественной информации (транскриптов) по результатам 16 глубинных интервью с межрегиональными мигрантами, которые переехали на постоянное место жительства в Арктическую зону РФ с целью трудоустройства. Интервью, их обработка и анализ проведены непосредственно с участием автора.

**ЗАРПЛАТА** – доминирующий мотив трудовой миграции в Арктику  
зарплата наделена закрепляющей и компенсирующей функцией в условиях неблагоприятного климата и труднодоступности территорий



- Ротационная роль миграции – экономическая и социальная норма для рынка труда АЗРФ
- Арктические города – альтернатива «центрам» притяжения и большим городам
- Рекрутинговая политика работодателей АЗРФ содействует привлечению кадров из других регионов

Рисунок 6 – Трансформация мотивов трудовой миграции молодежи в субъекты АЗРФ из неарктических субъектов РФ: составлено автором

## 5. Сформированный комплексный подход к классификации положительных эффектов трудовой и постобразовательной миграции в АЗРФ для различных участников рынка труда.

Придерживаясь в исследовании позиции, что трудовая миграция, связанная с переездом на постоянное место жительства, способствует развитию демографической базы, формирующей внутренние трудовые ресурсы, акцентировано внимание на эффектах трудовой миграции в их положительном ключе. Под эффектом миграции в данном исследовании понимается следствие миграции, которое ведет к изменениям характера социально-трудовых отношений, показателей рынка труда и возникающей экономической целесообразности миграции для участников рынка труда. Приоритетное внимание к постоянной трудовой миграции как фактору развития рынка труда АЗРФ в исследовании обосновано классификацией положительных эффектов для различных участников рынка труда (рис. 7).

Положительные эффекты трудовой миграции представлены для двух сторон социально-трудовых отношений – спроса и предложения на рынке труда; для работодателей и работников. Трудовая миграция влияет на количественные и качественные характеристики предложения и спроса на рынке труда, способствует повышению предложения рабочей силы и частично обеспечивает необходимую численность граждан, въезжающих на работу в субъект, как источник покрытия дополнительной кадровой потребности. Также частично трудовая миграция компенсирует миграционную убыль населения в трудоспособном возрасте.

В исследовании показано, что арктический рынок труда привлекает выпускников системы профессионального образования. В связи с этим, в исследовании приведены аргументы в пользу экономической целесообразности, которая возникает в результате постобразовательной миграции с целью трудоустройства в АЗРФ выпускников системы профессионального образования. По данным мониторинга трудоустройства выпускников, проводимым Рострудом, порядка 2,5 тыс. выпускников едут на работу на предприятия Арктики более чем из десяти регионов России. Среди этих регионов Москва, Санкт-Петербург, Республики Башкортостан и Татарстан, Краснодарский край, Московская,

Омская, Ростовская, Томская, Вологодская, Новосибирская, Пензенская, Свердловская и Тюменская области.

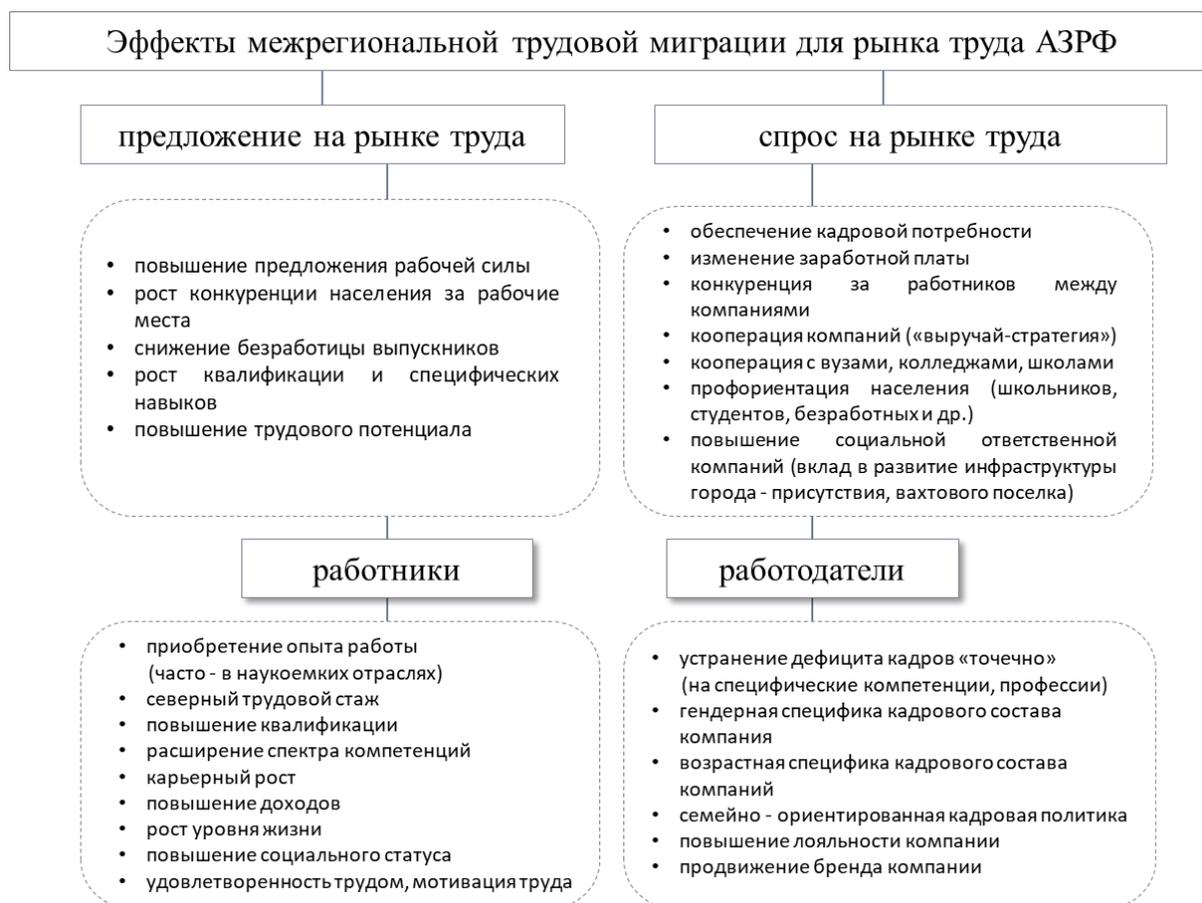


Рисунок 7 – Классификация эффектов межрегиональной трудовой миграции для рынка труда АЗРФ: разработано автором на основе результатов опроса экспертов АЗРФ<sup>8</sup>

*Для государственного бюджета.* Ежегодно государство инвестирует значительные финансовые средства в подготовку квалифицированных кадров. Государственные расходы на образование в расчете на одного обучающегося по подразделам классификации расходов бюджетов (в постоянных ценах 2022 г.) на высшее образование составляют 403 тыс. руб. в год<sup>9</sup> (ориентировочно 1 612 тыс. руб. необходимо на подготовку одного бакалавра). При этом норматив финансового обеспечения обучения по образовательным программам высшего образования (не менее чем 800 студентов на

<sup>8</sup> При разработке классификации использованы результаты опроса экспертов в АЗРФ. В ходе командировок в арктические регионы (г. Салехард и г. Норильск) проведены **15 экспертных интервью** в Департаменте экономики ЯНАО, Департаменте занятости населения ЯНАО, Центре «Мой бизнес» ЯНАО, Департаменте образования ЯНАО, администрации г. Норильска, (Управление дорожно-транспортной инфраструктуры, Управление персоналом, Управление общего и дошкольного образования, Управление общественных связей, массовых коммуникаций и развития туризма), АНО «Агентство развития Норильска», Территориальном отделе Минздрава Красноярского края в г. Норильске, администрации Беломорского муниципального округа. В интервью приняли участие 15 экспертов (часть интервью проводились с одновременным участием 2–3 экспертов), являющихся руководителями высшего или среднего звена управленческих структур (руководители, заместители руководителей, начальники отделов), что подтверждает высокий уровень компетентности экспертов, а также 7 представителей ведущих работодателей АЗРФ, компетентных в вопросах подбора и привлечения работников.

<sup>9</sup> «Образование в цифрах – 2023»: краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг, О. К. Озерова [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2023.

каждые 10 тыс. чел. в возрасте от 17 до 30 лет)<sup>10</sup> в региональном разрезе дифференцирован. В Архангельской области показатель норматива составляет 999,9 чел., в Мурманской области – 359,4 чел. Таким образом, постобразовательная миграция и трудоустройство выпускников в трудодефицитных регионах АЗРФ рассматриваются как инвестиции в развитие кадрового обеспечения экономики субъектов АЗРФ с недостатком внутренних трудовых ресурсов.

*Для семьи (домохозяйства).* Согласно мониторингу экономики образования НИУ ВШЭ, расходы домашних хозяйств на образование за год обучения одного студента вуза составляют **148,2** тыс. руб., по состоянию на 2021 год<sup>11</sup>; за весь период стоимость обучения в вузе (бакалавриат) составляет в среднем **600** тыс. руб., при этом с учетом сопутствующих трат на жизнеобеспечение студента (транспорт, жилье и т. д.) эта стоимость увеличивается до **1 320** тыс. руб. При достаточно оперативном трудоустройстве выпускника вуза после завершения обучения, карьерных перспективах и уровне заработной платы, позволяющей обрести финансово-экономическую самостоятельность, вложенные средства окупятся не менее чем через **2,5 года** после начала трудовой деятельности (с учетом средней заработной платы выпускника вуза по Российской Федерации **51 500** руб.<sup>12</sup>). При этом, согласно статистике заработной платы выпускников в региональном разрезе, ее самый высокий уровень демонстрируют выпускники, трудоустроенные в Ямало-Ненецком автономном округе – **110** тыс. руб.<sup>13</sup>. При трудоустройстве в АЗРФ окупаемость затрат домохозяйства на обучение может сократиться почти **в два раза**.

*Для компаний, функционирующих в АЗРФ, и социальной сферы.* До 80 % российских компаний инвестируют в дополнительное образование и обучение сотрудников, при этом сумма затрат на корпоративное обучение может достигать 23 тыс. руб. на одного сотрудника. Обучение сотрудников является необходимым и целесообразным в условиях дефицита квалифицированных сотрудников. Помимо корпоративного обучения, работодатели инвестируют в подготовку кадров, востребованных в компании и по иным направлениям (создание лабораторий, профориентация населения, выплата корпоративных стипендий и др.).

Для предприятий и компаний АЗРФ, заинтересованных в привлечении работников из неарктических субъектов РФ, трудовая миграция выпускников из регионов с устойчивыми миграционными связями выступает серьезным ресурсом в устранении дефицита кадров. Трудовая (постобразовательная) миграция квалифицированных кадров, являясь результатом кооперации, укрепляет результаты взаимодействия работодателей и системы профессионального образования при подготовке по «арктическим специальностям» и реализации научно-исследовательского потенциала. Основными центрами подготовки арктических кадров выступают САФУ им. М. В. Ломоносова (г. Архангельск), МАГУ (г. Мурманск), ВФУ им. М. К. Аммосова, ЗГУ (г. Норильск), ПетрГУ как субарктический вуз, Арктический образовательно-производственный кластер на базе ГАПОУ РК «Северный колледж» (г. Сегежа), а также другие вузы: Севастопольский государственный университет (кадры для кораблестроения), Северо-Кавказский Федеральный университет (геология, нефтегазовая инженерия) и т. д.

<sup>10</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., с изм. и доп. на 22.06.2024. // Гарант.ру : [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/> (дата обращения: 22.06.2024).

<sup>11</sup> Шугаль Н. Б., Бондаренко Н. В. Расходы населения на образование детей и молодежи: анализ статистических и социологических данных: информационный бюллетень // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 56 с. URL: [https://www.hse.ru/data/2023/08/23/2070282527/ib\\_10\(52\)\\_2023.pdf](https://www.hse.ru/data/2023/08/23/2070282527/ib_10(52)_2023.pdf) (дата обращения: 18.06.2024).

<sup>12</sup> Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин [и др.]. М.: Изд. дом ВШЭ, 2022. 157 с.

<sup>13</sup> Там же. С. 56.

**6. Разработан комплекс мероприятий по регулированию межрегиональных трудовых миграционных потоков с учетом ориентиров Стратегии развития АЗРФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года в сфере народонаселения, включающий разработку отдельных элементов стратегии развития трудовых ресурсов АЗРФ как неотъемлемой части в развитии кадрового обеспечения ее экономики и социальной сферы, а также инструментария по созданию информационных условий для вовлечения трудовых ресурсов в экономику и социальную сферу АЗРФ.**

Ориентиры Стратегии развития АЗРФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года включают улучшение состояния народонаселения АЗРФ. Содержательно программный документ включает описание значения Арктической зоны России, перечень опасностей и угроз развития, установленные цели, задачи, направления, меры и механизмы их реализации. Однако не показаны стратегические возможности АЗРФ, в связи с чем непонятно, каким образом будут преодолеваются угрозы, в частности снижение численности постоянного населения и дефицит трудовых ресурсов. Также отсутствует проработка уже фактически имеющейся ресурсной базы, в особенности планирования трудовых ресурсов и кадрового обеспечения экономики. Так, ставится целевой показатель роста миграционного притока без соответствующей проработки ресурсов, механизмов и инструментов для его достижения, не определены пути преодоления ограниченности стратегических ресурсов. Таким образом, с одной стороны, Стратегия развития АЗРФ и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года нуждается в доработке, с другой – целесообразна разработка стратегии развития трудовых ресурсов АЗРФ для достижения долгосрочных целей региона.

В исследовании также показано, что готовность экономики и социальной сферы арктических регионов к внедрению новейших форм занятости и трудовой мобильности как стратегических возможностей АЗРФ ограничена недостаточной прозрачностью информационной среды (недостаточные структурирование и доступность информации о возможностях трудоустройства в АЗРФ); ограниченным доступом к интернету; креном экономического развития в пользу минерально-сырьевого сектора экономики АЗРФ, в то время как удаленные рабочие места создаются в основном в несырьевом секторе экономики, в «сервисной» экономике; крайне дифференцированным уровнем цифровизации экономики арктических субъектов).

Развитие рынка труда в АЗРФ должно фокусироваться на регулировании межрегиональной трудовой миграции как основного механизма воспроизводства трудовых ресурсов. На основе проведенного в исследовании анализа обосновано, что при оценке и прогнозировании межрегиональной трудовой миграции важно учитывать следующие специфические экономические, демографические и социальные особенности АЗРФ, находящие отражение в количественных и качественных параметрах рынка труда АЗРФ:

1. Неоднородность расселения, «очаговый» характер, «пульсация» территорий вследствие реализации экономических проектов. Периферийность и удаленность территорий, ограниченная транспортная доступность («материковый» конструкт мышления жителей АЗРФ).

2. Неравномерность экономического развития (специфика регионов как экономических систем; существенная разница в уровне заработной платы в разрезе регионов, муниципальных образований; снижение стимулирующей и закрепляющей роли заработной платы на фоне удорожания жизни).

3. Негативные демографические тенденции (сокращение численности населения, в том числе в трудоспособном возрасте; рост уровня смертности на фоне пандемии COVID-19; более интенсивное постарение населения; более высокие темпы снижения доли

молодежной когорты, чем в общероссийском масштабе; отрицательный миграционный прирост).

4. Возрастающая роль качества социальной среды и инфраструктуры, которая неразрывно связана с мотивацией совершения переезда в АЗРФ ради трудоустройства. Направленность вектора экспертного внимания на тематику «человека в Арктике», материальной и нематериальной мотивации к труду и занятости в АЗРФ.

5. Происходящие изменения в стимулах трудовой миграции на современном этапе. Определяющим становится качество жизни в АЗРФ, которое не должно уступать качеству жизни мегаполисов: доступность образовательных и медицинских услуг, социокультурная инфраструктура (досуг, креативные индустрии, потребительские практики «больших городов» и т. д.).

Структура комплекса мероприятий, учитывающих стратегические ориентиры развития АЗРФ, представлена на рисунке 8.



Рисунок 8 – Комплекс мероприятий по регулированию межрегиональной трудовой миграции в АЗРФ с учетом стратегических ориентиров: составлено автором

В рамках методологии стратегирования и стратегического развития трудовых ресурсов научной школы МГУ проработаны отдельные инструменты и элементы институционального и организационного механизмов реализации стратегии развития трудовых ресурсов АЗРФ.

Прогноз кадровой потребности и источники его обеспечения – это важный аспект кадрового стратегирования. Институциональный механизм реализации стратегии развития трудовых ресурсов включает количественную оценку стратегических возможностей в части входящего миграционного потока и его составляющих и прогнозирование трудовых ресурсов, в том числе с учетом оценки влияния внешних факторов – вызовов социально-

экономическому развитию АЗРФ. Выявление на современном этапе мотивов и причин трудовой миграции как с позиции мигрантов, так и с позиции работодателей и органов власти и местного самоуправления составляет один из аспектов стратегических интересов в АЗРФ. Организационный механизм предполагает разработку исполнителями реализации стратегии прогноза потребности в кадрах и информирование о результатах прогнозирования сокращения или переизбытка трудовых ресурсов.

Необходимость и значимость популяризации занятости в АЗРФ заключаются в создании благоприятных информационных условий для профессионального самоопределения молодежи путем раскрытия перспектив получения востребованной в АЗРФ профессии, в том числе и за пределами арктических регионов в случае, если подготовка кадров по профессии не ведется в родном регионе; раскрытии необходимых профессионально важных качеств и востребованности профессии на арктическом рынке труда; обозначении перспектив трудоустройства и развития карьеры, в том числе и в ведущих компаниях-работодателях Арктики. Апробированным инструментарием в части создания информационных условий является профориентационный интенсив, включающий профориентационный урок среди школьников и студентов колледжей на основе методических рекомендаций для педагогов и специалистов по профессиональной ориентации и очный воркшоп по разработке проектов преобразования социально-экономического пространства АЗРФ. По результатам апробации инструментария определено, что порядка 22 % учащихся школ задумываются о начале своего профессионального пути в Арктике после мероприятия, информирующего о возможностях арктического рынка труда.

В связи с тем, что рынок труда неразрывно связан с состоянием инфраструктуры, определяющей качество и уровень жизни, в исследовании разработаны и систематизированы рекомендации, направленные на развитие рынка труда, стимулирование входящей долговременной межрегиональной миграции и социально-экономического пространства АЗРФ как открытой системы в зависимости от распространенных причин выбытия молодежи из АЗРФ:

**1. Увеличение обеспеченности жильем** (развивать рынок качественного, современного и доступного арендного жилья; пересмотреть ограничения на «арктическую» ипотеку по возрасту; предусматривать в проектах строительства учреждений и предприятий строительство и муниципального жилья для будущих работников).

**2. Совершенствование подходов к организации заработной платы и районному регулированию** в актуальных экономических условиях и проведение оценки минимального потребительского бюджета для работающего в АЗРФ с последующим публичным доступом к результатам проведенной оценки.

**3. Развитие, в том числе в рамках института резидентства АЗРФ сервисной экономики, малого бизнеса и креативных индустрий.**

**4. Фокусированная, но в то же время ненавязчивая и современная профориентационная и информационная работа** с подрастающим поколением, направленная на освещение преимуществ карьеры в арктических городах. Мотивационные акценты необходимы на значимости стратегических предприятий; ценности человека как профессионала; сбалансированном и безопасном ритме жизни арктических городов в отличие от мегаполисов. Публиковать с ежегодной периодичностью на официальном интернет-портале Роструда численность выпускников вузов в зависимости от года выпуска, приехавших на работу в субъекты АЗРФ из неарктических субъектов, и показатели их заработной платы, формируемые по результатам мониторинга трудоустройства выпускников. Публиковать с ежегодной периодичностью на официальном интернет-портале Росстата показатели трудовой миграции как в целом по АЗРФ, так и в разрезе субъектов РФ, целиком и частично входящих в АЗРФ. Разрабатывать и публиковать на официальных интернет-порталах

органов местного самоуправления информацию в формате видеороликов, содержащих примеры успешного переезда в субъекты АЗРФ с целью трудовой деятельности.

**5. Фокусированное внимание необходимо уделить институту наставничества** в организациях и компаниях, функционирующих в АЗРФ. Профессиональная и моральная поддержка местных опытных наставников значимо помогает адаптироваться молодежи после получения профессионального образования и открыть для себя ресурсы профессиональной самореализации, в том числе по специальностям арктической направленности.

**6. Усилить участие арктических субъектов в Программе повышения трудовой мобильности** (установить на официальном интернет-портале Программы дополнительный фильтр для регионов, частично входящих в АЗРФ (Республика Карелия, Архангельская область, Республика Коми, Красноярский край, Республика Саха (Якутия) – фильтр «Арктическая зона РФ»), позволяющий делать выборку вакансий в АЗРФ, по которым в регионах оказывается поддержка при переезде); **в Программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом** (инициировать рассмотрение вопроса о включении Мурманской и Архангельской областей в перечень территорий приоритетного заселения субъектов Российской Федерации).

Обозначенные меры должны быть основой при разработке и совершенствовании мастер-планов агломераций АЗРФ<sup>14</sup>, специальных стратегий развития арктических территорий в субъектах, частично входящих в АЗРФ<sup>15</sup>, направлениями для работы социально ответственного бизнеса, местом присутствия которого являются арктические территории.

### **III. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Проведенное исследование позволило сделать выводы и обосновать следующие предложения:

1. Предложено совершенствование научно-методического подхода к сущности трудовой миграции как неотъемлемого и важного компонента в формировании народонаселения АЗРФ, которое выступает демографической базой воспроизводства трудовых ресурсов и предложения на рынке труда на примере АЗРФ. Развитие методологических основ трудовой миграции является объективной необходимостью для экономики труда в части разработки актуальных теоретических положений интерпретации и получения системы знаний о трудовой миграции как источнике трудовых ресурсов для экономики. Доказана значимость межрегиональной миграции, связанной со сменой постоянного места жительства с целью осуществления трудовой деятельности в АЗРФ как способа пополнения внутренних трудовых ресурсов, необходимых для полноценного «нового освоения» АЗРФ как региона высокого стратегического и экономического значения.
2. На основе выделения и анализа показателей определено, что некомпенсированные потери населения АЗРФ в результате продолжающейся масштабной миграционной убыли обусловлены влиянием экономических и демографических факторов.

---

<sup>14</sup> Совещание по развитию опорных населенных пунктов Арктической зоны // Президент России [сайт]. [2023]: URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/72951> (дата обращения: 29.06.2024).

<sup>15</sup> Стратегия социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2035 года: Указ Главы Республики Саха (Якутия) № 1377 от 14 августа 2020 года // Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия). URL: <https://www.sakha.gov.ru/news/front/view/id/3204989> (дата обращения: 06.06.2024); Стратегия социально-экономического развития северных и арктических территорий и поддержки коренных малочисленных народов Красноярского края до 2035 года: Распоряжение Правительства Красноярского края № 81-р от 03.02.2023 // Официальный портал Красноярского края. URL: <http://www.24sever.krskstate.ru/docs/strategiya/0/print/yes> (дата обращения: 22.06.2024).

Ключевое значение имеют экономические факторы в силу как неоднородности экономического развития арктических субъектов АЗРФ, так и ослабления преимуществ заработной платы в АЗРФ по мере снижения межрегиональной дифференциации в общероссийском масштабе. При сохранении ведущей роли заработной платы как финансового стимула трудовой миграции важную роль играют институциональные факторы, создающие нормативные условия для трудовой миграции, к которым относится действие миграционных программ, функционирование сети образовательных организаций и рекрутинговая политика компаний. Действие перечисленных институциональных факторов достаточно фрагментарно и локально отвечает задачам стимулирования трудовой миграции в АЗРФ.

3. Проведенный сопоставительный анализ количественных показателей объемов межрегиональной миграции, связанной с переездом жителей неарктических субъектов в арктические субъекты АЗРФ с расчетами ежегодной дополнительной потребности экономики АЗРФ в квалифицированных кадрах, показал недостаточность трудовой миграции для развития рынка труда. Алгоритм, по которому проведена оценка достаточности трудовой миграции, воспроизводим и для других субъектов РФ, и представляет собой подход к количественной оценке миграции, значимый с точки зрения регулирования трудовой миграции в региональном измерении.
4. Созданный в ходе исследования портрет молодежи, мигрирующей в Российскую Арктику, свидетельствует о том, что в основном миграция совершается молодыми людьми с высшим и средним профессиональным образованием ради работы. Особую значимость играет мотивация трудовой миграции при переезде в АЗРФ, заключающаяся в возможности развития потенциала трудовой миграции как источника трудовых ресурсов для экономики стратегических территорий АЗРФ. Показатели обобщенного портрета трудовой миграции в АЗРФ сформированы на основе двух уникальных масштабных опросов (молодежи и трудовых мигрантов), проведенных по единой методике в пространстве АЗРФ как особом объекте, репрезентирующих предмет исследования по территориальному и половозрастному признакам.
5. Стратегическим приоритетом АЗРФ является улучшение количественного и качественного состава народонаселения, которое экономически обосновано рядом обстоятельств (создание новых рабочих мест, реализация инвестиционных проектов и т. д.). При этом у основного стратегического документа по развитию АЗРФ выявлен ряд недостатков, ограничивающих достижение сбалансированности рынка труда, развитие его инфраструктуры и т. д. Стратегия не подкреплена анализом стратегических возможностей (трендов) развития, отсутствует анализ ресурсной базы, механизмов и инструментов достижения целевых показателей, недостает стратегии развития трудовых ресурсов, что в совокупности снижает полезность программного стратегического документа.
6. Содержательно предложенный в работе комплекс мероприятий по регулированию трудовой миграции включает проработку отдельных инструментов и элементов институционального и организационного механизмов реализации стратегии развития трудовых ресурсов, в том числе с целью обеспечения ресурсной части стратегического развития АЗРФ. Структурно комплекс мероприятий на первом этапе содержит количественную оценку и определение характеристик миграционного потока в АЗРФ в целях обеспечения экономики квалифицированными кадрами; на втором этапе – создание соответствующих информационных условий для стимулирования трудовой миграции среди населения, формирования и укрепления трудовой мотивации молодежи для ее вовлечения в занятость в экономике АЗРФ.
7. В исследовании представлено, как мотивы трудовой миграции, связанной с переездом в АЗРФ на постоянное место жительства, претерпели определенную трансформацию

и обрели новизну на современном этапе развития экономики. Перемещение на арктические территории с целью трудовой деятельности объясняется не только финансовым стимулом, но и стремлением получить уникальный и конкурентоспособный профессиональный опыт и пройти «укороченную» карьерную лестницу в стратегически значимых и наукоемких отраслях экономики. Новизну мотивов трудовой миграции позволило качественно и содержательно сформулировать интервьюирование мигрантов, имеющих опыт трудовой миграции в Арктику, проведенное непосредственно автором диссертации. Высокая востребованность специалистов в экономике АЗРФ позволяет закрепиться в системе социально-трудовых отношений и избежать высококонкурентных трудоизбыточных рынков труда. Примеры мотивированной трудовой миграции в АЗРФ показывают потенциал данного ресурса, на который, по мнению автора, необходимо обратить внимание в части регулирования трудовой миграции в контексте государственного управления развитием АЗРФ.

8. В ходе исследования уточнена воспроизводственная функция заработной платы с учетом специфики формирования рабочей силы в АЗРФ: заработная плата должна выполнять «закрепляющую» («продолжающую») функцию в отношении стратегических задач, которые сегодня стоят в сфере народонаселения АЗРФ – для этого необходим учет интегрального подхода к районированию Севера РФ, который включает арктическую составляющую, и разработка основ и показателей минимального потребительского бюджета для дифференцированной АЗРФ как критерия стоимости жизни. При этом актуальное состояние северных гарантий требует их усиления, что является необходимостью на современном этапе с точки зрения повышения качественного уровня жизни в Арктике.
9. Стимулирование межрегиональной трудовой миграции в направлении АЗРФ обосновано классификацией положительных эффектов для различных участников рынка труда. Трудовая миграция участвует не только в формировании трудовых ресурсов АЗРФ, но способствует укреплению социально-трудовых отношений за счет процессов кооперации участников рынка труда, а также получению необходимого и зачастую уникального профессионального опыта, трудового стажа в северных условиях. В исследовании обоснована целесообразность инвестирования средств в подготовку кадров, выбирающих для трудоустройства рынок труда АЗРФ. Обосновано, что постобразовательная миграция выпускников представляет собой инвестицию в развитие кадрового обеспечения экономики арктических субъектов на фоне сильной неравномерности и ограниченности образовательной сети в Арктике и концентрации студентов и выпускников в мегаполисах.
10. В дополнение к обозначенному комплексу мероприятий обоснованы практические рекомендации, направленные на совершенствование регулирования трудовой миграции в АЗРФ и стимулирование необходимой трудовой миграции, которые структурированы в адрес различных министерств, ведомств, работодателей и органов местного самоуправления. Практические положения регулирования трудовой миграции основываются на результатах личного уникального опроса экспертов из числа руководителей высшего и среднего звена управленческих структур (руководители, заместители руководителей, начальники отделов) непосредственно по тематике исследования в арктических регионах.

#### IV. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

*Статьи в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, и изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:*

1. Хотеева Е. А. Региональный аспект миграционных установок молодежи в российской Арктике / А. В. Симакова, Е. А. Хотеева, И. С. Степуть, А. О. Аверьянов // Народонаселение. – 2024. – Т. 27. – № 1. – С. 136–152. – DOI: <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-1-136-152> (1,38/авт. 0,34 п. л.; категория журнала K1).
2. Хотеева Е. А. Мотивационные драйверы миграции населения (на примере молодежи Арктической зоны России) / И. С. Степуть, А. О. Аверьянов, Е. А. Хотеева, А. В. Симакова, С. В. Шабаева // Регион: экономика и социология. – 2024. – № 3. – С. 98–125 (1,56/0,31 п. л.; категория журнала K1).
3. Хотеева Е. А. Мотивы миграции молодежи в Арктическую зону РФ на современном этапе / Е. А. Хотеева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2023. – № 5. – Т. 16. – С. 173–187. – DOI: 10.15838/esc.2023.5.89.10 (1,87/авт.1,87 п. л.; категория журнала K1).
4. Хотеева Е. А. Миграционные потоки выпускников школ и вузов в регионах Российской Арктики: объемы, вектора и оценка соразмерности / И. С. Степуть, А. В. Симакова, В. А. Гуртов, Е. А. Хотеева // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2023. – № 1. – С. 80–94. – DOI:10.37614/2220-802X.1.2023.79.005 (1,63/0,41 п. л.; категория журнала K1).
5. Хотеева Е. А. Миграция населения в Российской Арктике в статистических оценках и практике управления регионами / Е. А. Хотеева, И. С. Степуть // Проблемы развития территории. – 2023. – Т. 27. – № 2. – С. 110–128. – DOI: 10.15838/ptd.2023.2.124.8 (1,44/авт. 0,72 п. л.; категория журнала K1).
6. Федорова (Хотеева) Е. А. Востребованные профессии в Арктической зоне России как отражение приоритетов развития экономики макрорегиона / С. В. Шабаева, Е. А. Федорова (Хотеева), И. С. Степуть // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – № 7 – Т. 1. – С. 104–117 (1,00/авт. 0,33 п. л.; категория журнала K2).

*Статьи, опубликованные в других изданиях:*

7. Хотеева Е. А. Перспективы развития потенциала Российской Арктики: мотивационные драйверы трудовых мигрантов (на примере вахтовой занятости) / Е. А. Хотеева, А. В. Симакова, И. С. Степуть // Социологическая наука и социальная практика. – 2024. – Т. 12. – № 4. – С. 156–178. – DOI: 10.19181/snsp.2024.12.4.9. EDN GXZKVR (1,75/авт. 0,58 п. л.; категория журнала K1).
8. Хотеева Е. А. «Билет в Арктику: многоуровневый профориентационный интенсив» / А. В. Симакова, Е. А. Хотеева, В. А. Гуртов // Служба занятости. – 2024. – № 3. – С. 32–39 (0,75/авт. 0,25 п. л.)
9. Хотеева Е. А. Социальный портрет молодежи, переехавшей в Арктическую зону РФ / Е. А. Хотеева, А. В. Симакова // Устойчивость демографического развития: детерминанты и ресурсы: сборник научных статей. – Екатеринбург, 2024. – С. 572–580 (1,13/авт. 0,56 п. л.)
10. Хотеева Е. А. Студенческая молодежь арктических городов о причинах миграционного оттока / Е. А. Хотеева, И. В. Родион, А. В. Симакова // Урбанистика. – 2024. – № 2. – С. 108–129. – DOI: 10.7256/2310-8673.2024.2.70248 (1,75/авт. 0,58 п. л.; категория журнала K2).
11. Хотеева Е. А. Приехать на работу и остаться: закрепляемость молодежи в Арктической зоне России / А. В. Симакова, И. С. Степуть, Е. А. Хотеева, А. О. Аверьянов // Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала: сборник статей участников IX Международной научно-практической конференции (Москва, 20 сентября 2023 г.) /

- Акад. труда и соц. отношений [и др.] ; под науч. ред. С. А. Шапиро. – Москва: АТиСО, 2023. – С. 270–275 (0,38/авт. 0,09 п. л.).
12. Хотеева Е. А. Планирование карьерной траектории школьников: ориентация на «хочу», «могу» и «надо» / В. А. Гуртов, Е. А. Хотеева // Интеграция образования. – 2018. – Т. 22. – № 1. – С. 134–150. – DOI: 10.15507/1991-9468.090.022.201801.134-150 (1,75/авт. 0,88 п. л.; категория журнала К1).
  13. Хотеева Е. А. Возможности субарктических вузов для решения кадровых проблем Арктики / С. В. Шабаева, И. С. Степуть, Е. А. Хотеева // Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21. – № 4. – С. 106–115. – DOI 10.15826/umpra.2017.04.054 (1,34/авт. 0,44 п. л.; категория журнала К1).
  14. Федорова (Хотеева) Е. А. Наиболее востребованные рабочие профессии в промышленном секторе / В. А. Гуртов, Е. А. Федорова (Хотеева), К. А. Мазаева // Общество и экономика. – 2015. – № 4–5. – С. 165–173 (0,56/авт. 0,19 п. л.; категория журнала К1).