

Библиографическая ссылка:

Поварич И.П., Харченко А.П. Специфика воспроизводства рабочей силы в условиях российского севера // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. - №2.- С. 201-210.

**СПЕЦИФИКА ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ
РОССИЙСКОГО СЕВЕРА**

**SPECIFICS OF LABOR FORCE REPRODUCTION IN THE CONDITIONS OF THE RUSSIAN
NORTH**

**Поварич И.П., Харченко А.П.
Povarich I.P., Narchenko A.P.**

В статье предложены и обоснованы новые определения понятий «рабочая сила северных территорий», «качество рабочей силы северных территорий», разработана классификация рабочей силы северных территорий. Охарактеризованы особенности воспроизводства рабочей силы, присущие северным территориям. Полученные результаты позволяют расширить научные представления о специфике экономики труда в условиях Российского Севера, а также усовершенствовать социально-экономические механизмы управления трудом и рабочей силой.

The article proposed new definitions of «labor force northern territories», «quality of the northern territories labor force», and the classification of the northern territories labor force. The features of reproduction of the northern territories labor force. The obtained results allow us to expand scientific understanding of the specifics of the economy of labor in the Russian North, to improve the socio-economic mechanisms of labor management and labor.

Ключевые слова: рабочая сила, Север, воспроизводство рабочей силы, качество рабочей силы, структурно-логическая схема.

Keywords: labor force, North, reproduction of labor force, the quality of the labor force, structural-logical scheme.

Введение

Российский Север является стратегически важной территорией социально-экономического развития страны [1, 2]. При этом одна из основных проблем освоения и развития северных территорий – это привлечение и закрепление рабочей силы, формирование структуры ее воспроизводства. Решение данной проблемы предполагает исследование специфики рабочей силы северных территорий и процесса ее воспроизводства, учет данных особенностей при обосновании управленческих решений работодателями, профсоюзными структурами, государственными органами. По мнению авторов, северные территории как пространство воспроизводства рабочей силы обладают достаточным

уровнем особенностей, позволяющих рассматривать этот процесс как специфичный, по многим параметрам не соответствующий устоявшимся научным представлениям о воспроизводстве рабочей силы вообще.

Сущность и классификационные характеристики рабочей силы северных территорий

На основе синтеза представленных в литературе количественного и качественного подходов к определению рабочей силы [3, 4, 5, 6], проведенного авторами, предлагается использовать следующее определение понятия. Рабочая сила северных территорий - это система физических, интеллектуальных и морально-нравственных способностей к труду совокупности людей, работающих или желающих работать, и пригодных по состоянию здоровья к труду в районах и местностях, относимых к северным в соответствии с национальным законодательством или общепринятыми в конкретной стране представлениями.

Данное определение имеет ряд специфичных черт. Во-первых, оно ограничивает конкретную часть рабочей силы, которая используется или готова к использованию на северных территориях. При этом границы северных территорий определяются на законодательном уровне в каждой конкретной стране. Во-вторых, принципиально важной особенностью рабочей силы северных территорий следует считать наличие такого уровня здоровья и адаптационных возможностей, который позволяет вести трудовую деятельность в суровых природных условиях без существенного необратимого вреда человеческому организму. В-третьих, в современных социально-демографических условиях северных территорий сложно говорить о формировании устойчивой общности трудоспособных граждан, поскольку в структуре населения чрезвычайно высок временный, миграционный компонент, текучесть кадров очень велика. Поэтому, в отличие от регионов традиционного хозяйственного освоения, на Российском Севере имеет место пока механическая совокупность различных групп работников с изменчивым составом и структурой.

Проблема качества рабочей силы в условиях северных территорий также приобретает новые составляющие, отражающие дополнительные характеристики рабочей силы. Определение качества рабочей силы северных территорий предлагается сформулировать следующим образом: это степень соответствия способностей к труду граждан, работающих или желающих работать на Севере, требованиям рынка труда, задачам стратегического развития северных регионов и природно-климатическим условиям трудовой деятельности.

Предложенные определения позволят анализировать, оценивать и прогнозировать количественные и качественные характеристики рабочей силы Российского Севера, выявлять влияющие на них факторы и условия, обосновывать конкретные управленческие решения и мероприятия по расширенному воспроизводству рабочей силы. Также для этого необходимо разработать классификацию рабочей силы северных территорий, отражающую ее специфику (таблица 1).

Таблица 1

Классификационные признаки и виды рабочей силы северных территорий

Классификационный признак	Виды рабочей силы северных территорий
Территориальная	1) рабочая сила, проживающая в данный момент на северных

принадлежность рабочей силы	территориях; 2) рабочая сила, проживающая вне северных территорий и привлекаемая извне;
Отношение рабочей силы к занятости	1) занятые на северных территориях в данный момент; 2) безработные, проживающие на северных территориях и желающие там же продолжить трудовую деятельность; 3) занятые и безработные, проживающие вне северных территорий, желающие начать трудовую деятельность, ищущие возможности трудоустройства на северных территориях;
Степень закрепления на северных территориях	1) незакрепленная рабочая сила (вахтовый персонал, временные работники, привлеченные на краткий фиксированный период до одного года, проживания на Севере не планируют); 2) слабо закрепленная рабочая сила (люди привлечены на фиксированный срок от 1 до 3-5 лет, проживание на Севере в течение этого времени); 3) закрепленная рабочая сила (люди планируют работу и проживание на Севере в течение длительного срока – от 5-10 лет до всей трудовой жизни); 4) постоянная рабочая сила (постоянно проживают на Севере, переезд не планируют);
Степень адаптации к жизни на северных территориях по состоянию здоровья	1) неадаптированная рабочая сила (состояние здоровья не позволяет жить и работать на северных территориях без существенного вреда здоровью); 2) потенциально адаптированная рабочая сила (состояние здоровья позволяет жить и работать на северных территориях при проведении комплекса адаптационных и здоровьесберегающих мероприятий); 3) адаптированная рабочая сила (состояние здоровья позволяет жить и работать на северных территориях без каких-либо ограничений);
Район использования рабочей силы	1) рабочая сила наиболее суровых северных территорий – Арктики, Крайнего Севера (полуостров Ямал, республика Саха и др.); 2) рабочая сила менее суровых северных территорий (местности, приравненные к Крайнему Северу);
Сфера использования рабочей силы	1) рабочая сила отраслей и предприятий «ядра» хозяйственного освоения Российского Севера с большими финансово-экономическими возможностями (нефтегазовой, цветной металлургии, частично лесной, рыбной промышленности); 2) рабочая сила периферийных отраслей и предприятий с низкими финансово-экономическими возможностями (сельское хозяйство, пищевая промышленность, сфера услуг).

Среди наиболее важных классификационных признаков рабочей силы северных территорий необходимо выделить территориальную принадлежность. В средних широтах рабочая сила, привлекаемая путем межрегионального и международного обмена, не играет определяющей роли. Как правило, миграционный компонент носит ситуативный временный характер, не оказывает существенного влияния на трудовой потенциал и экономические возможности территорий, не требует специальных мероприятий по обеспечению воспроизводства рабочей силы как в местностях ее постоянного проживания, так и в принимающих районах.

Иное положение дел на северных территориях. Высокая доля привлеченной рабочей силы из других регионов приводит к территориальному распределению составных частей процесса ее воспроизводства между северными районами и районами постоянного проживания. При этом использование рабочей силы происходит по преимуществу на северных территориях, а

формирование и восстановление – в основном по месту постоянного проживания. Таким образом, при анализе процесса воспроизводства рабочей силы северных территорий необходимо учитывать высокий привлеченный компонент, большое значение миграционного фактора в формировании трудового потенциала Севера.

Следовательно, высокая доля миграционной компоненты приводит к усложнению структуры рабочей силы северных территорий, требует использования дополнительных аналитических показателей для исследовательских и управленческих задач, дифференциации целей и методов управления по отношению к компонентам рабочей силы.

Также определенное значение имеет структурирование рабочей силы по месту ее использования – чем севернее и суровее район, тем, как правило, меньшая часть процесса воспроизводства будет реализовываться на его территории. Следует учитывать и то, что экономика северных территорий в значительной мере неоднородна. Здесь функционируют успешные, финансово мощные производственные компании нефтегазового и металлургического секторов с большими экономическими возможностями, которые вкладывают значительные средства в воспроизводство рабочей силы. Их персонал можно считать «ядром» рабочей силы северных территорий. Наряду с «ядром» существуют полупериферия и периферия рабочей силы северных территорий, работающие на менее успешных или убыточных предприятиях, в сфере торговли и услуг, бюджетном секторе, малом и среднем бизнесе. Эти сегменты рабочей силы характеризуются худшими качественными характеристиками, более низким уровнем оплаты труда, по отношению к ним работодатели чаще и серьезнее нарушают трудовые права. Данная часть рабочей силы обладает суженными возможностями для своего воспроизводства.

Представленные классификации рабочей силы северных территорий свидетельствуют о ее сложности как объекта исследования и управления. Рабочая сила северных территорий имеет специфическую структуру и характеристики, что требует новых методических подходов к анализу ее состояния на исследовательском уровне и новых прикладных механизмов управления на практике.

Специфика воспроизводства рабочей силы северных территорий

Перейдем непосредственно к анализу специфики воспроизводства рабочей силы северных территорий. К настоящему времени в исследованиях отечественных и зарубежных ученых сформулирован ряд научных положений, характеризующих различные аспекты воспроизводства рабочей силы на Севере [7, 8, 9, 10].

1. Работа на северных территориях в силу природно-климатических условий приводит к более быстрому расходованию физических способностей к труду, изнашиванию человеческого организма, что ведет к ускорению цикла воспроизводства рабочей силы.

2. Быстрый миграционный обмен рабочей силой с другими регионами и странами, высокая текучесть рабочей силы и сложность ее закрепления на северных территориях. Процесс воспроизводства рабочей силы в условиях северных территорий становится плохо прогнозируемым и недостаточно управляемым.

3. Сокращение продолжительности периода использования рабочей силы.
4. Более высокие риски процесса воспроизводства рабочей силы, обусловленные как природно-климатическими факторами, так и склонностью части работников покинуть северные территории, снижение мотивации к вложению средств в расширенное качественное воспроизводство рабочей силы.
5. Более высокие затраты на воспроизводство рабочей силы на северных территориях вследствие высокой стоимости жизни влекут за собой необходимость формирования дополнительных финансовых источников.
6. Распределение рабочей силы для работы на северных территориях требует специальных мероприятий по оценке качества.
7. Перераспределение рабочей силы северных территорий по отраслям и субтерриториям проходит более активно, чем в целом по стране, поэтому данная стадия воспроизводства должна сопровождаться адекватной миграционной политикой.

Признавая существенное значение раскрытых выше научных положений для понимания особенностей процесса воспроизводства рабочей силы северных территорий, следует отметить их неполноту и незавершенность. Из поля зрения исследователей на данный момент выпадает ряд обстоятельств, оказывающих большое влияние на отдельные элементы воспроизводства рабочей силы северных территорий. Кроме того, характеристика тех или иных его особенностей обычно носит описательный характер, не отражает влияния этих особенностей на конкретные стадии воспроизводства рабочей силы, их взаимосвязи между собой.

Поэтому требуется дополнить и систематизировать существующие представления об особенностях воспроизводства рабочей силы северных территорий. С точки зрения расширения научных представлений по данному вопросу важными, на наш взгляд, являются три момента.

Во-первых, необходимо осознавать специфику карьерных траекторий и существующих возможностей трудовой мобильности в условиях Севера. С одной стороны, в условиях нехватки работников во многих организациях и населенных пунктах человек, переехавший на Север, получает гораздо более широкие карьерные возможности. В тех отраслях, которые не относятся к «ядру» хозяйственного освоения Севера, продвижение молодых сотрудников на руководящие посты проходит гораздо быстрее. Следовательно, перераспределение рабочей силы осуществляется быстрыми темпами. Но при этом увеличивается степень использования способностей человека к труду и уровень эксплуатации. Несколько более высокая оплата труда вряд ли может полностью компенсировать повышенную трудовую нагрузку. Все это создает новые возможности и новые риски для воспроизводства рабочей силы.

С другой стороны, предприятия и отрасли «ядра» хозяйственного освоения Севера при высоких зарплатах предоставляют не так много карьерных возможностей, поскольку работа в них в принципе очень привлекательна. При трудоустройстве в такие компании, не говоря уже о продвижении по

службе, существует крайне жесткая конкуренция. Здесь у работников гораздо более широкие возможности для развития своих способностей к труду, их восстановлению, но перераспределение рабочей силы становится весьма медленным. Тем самым процесс воспроизводства рабочей силы становится более детерминированным и менее рискованным.

Во-вторых, структура экономики северных территорий в значительной степени деформирована и имеет резкие отличия от традиционных районов хозяйственного освоения. Это обуславливает особый тип спроса на рабочую силу, где работники-мужчины преобладают над женщинами, физический труд – над умственным. Степень использования рабочей силы оказывается существенно более низкой. Занятости присущ ярко выраженный индустриальный характер.

В-третьих, важнейшей особенностью использования рабочей силы северных территорий следует считать глубокую дифференциацию характеристик ее потребления и восстановления в разных отраслях и субтерриториях Севера. Если российская экономика в целом характеризуется значительным расслоением работников по уровню заработной платы, которое определяется в основном не производительностью и качеством труда, а финансовыми возможностями работодателей, то на Севере эта проблема еще острее. Условия воспроизводства разных составных частей рабочей силы северных территорий резко различаются.

Структурно-логическая схема взаимосвязи основных особенностей воспроизводства рабочей силы северных территорий представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Структурно-логическая схема взаимосвязей особенностей процесса воспроизводства

рабочей силы северных территорий

Из этой схемы видно, что существующие особенности обусловлены двумя группами факторов – не только объективными природно-климатическим условиями, но и спецификой экономической модели северных территорий в России. Быстрый износ и короткие сроки использования, высокая стоимость воспроизводства рабочей силы, как видно из рисунка 1 требуют специальных управленческих мероприятий. Вторая группа факторов, включающих быстрое движение рабочей силы и ее глубокую дифференциацию по секторам экономики, требует гибкой миграционной политики, вовлечения неиспользуемой части рабочей силы, а также принятия мер по сглаживанию асимметрии развития северных регионов. Отсюда вытекают конкретные требования к реализации отдельных элементов процесса воспроизводства рабочей силы северных территорий, обобщенные в таблице 2.

Таблица 2

Специфика реализации отдельных элементов процесса воспроизводства рабочей силы северных территорий

Элемент процесса	Содержание элемента	Специфика элемента
Производство (формирование)	изменение численности экономически активных граждан под влиянием демографических и экономических факторов; получение образования, воспитания, трудового опыта; формирование и поддержание определенного уровня здоровья, морально-психологических качеств; восстановление способностей работающих к труду (отдых, лечение и т.д.); профессиональное и личностное развитие;	более высокие затраты работодателя, государства и органов местного самоуправления, самих работников, большая длительность восстановления; специфичные элементы профессиональной подготовки; специальные здоровьесберегающие и адаптационные мероприятия; необходимость управления рисками воспроизводства рабочей силы; процесс воспроизводства разделен между северными и несевверными территориями; возможность формирования и восстановления рабочей силы резко различается у работников «ядра» и периферии экономики;
Распределение и перераспределение	рабочая сила распределяется по местам трудовой деятельности через механизмы рынка труда, происходит движение работников по отраслям, регионам, предприятиям, смена мест работы;	ограниченность имеющейся рабочей силы, часто возникающая нехватка персонала; значительное перераспределение между северными и несевверными территориями, непредсказуемость и нестабильность, высокая скорость процессов перераспределения; зависимость профессиональной и

		карьерной мобильности о принадлежности к «ядру» или периферии рабочей силы; специфичные элементы отбора и найма работников; необходимость специальной миграционной политики на государственном и региональном уровнях; потенциал дополнительного вовлечения части рабочей силы (в частности, женщин);
Обмен	обмен функционирующих способностей на денежное вознаграждение в виде заработной платы;	Большое расслоение по заработной плате и материальным неденежным вознаграждениям
Потребление (использование)	осуществление труда непосредственно на рабочих местах, в различных отраслях и регионах.	быстрый износ в процессе потребления; сокращенный период потребления, большие потребности в восстановлении.

Таким образом, в исследовании выявлен комплекс особенностей воспроизводства рабочей силы северных территорий, которые необходимо принимать во внимание при углубленном анализе данного процесса на уровне региона, страны. Наряду с этим обеспечение расширенного качественного воспроизводства рабочей силы северных территорий требует учета этих особенностей при разработке и совершенствовании социально-экономических механизмов управления трудом на уровне предприятий, отраслей и регионов.

Список литературы:

1. Еремеев Е.И., Шихвердиев А.П., Шеломенцев А.Г., Беляев В.Н. Методология развития промышленно-сырьевых агломераций в северных регионах // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. - №2. - С. 120-141.
2. Фаузер В.В. Демографический потенциал северных регионов России – фактор и условие экономического освоения Арктики // Экономика региона. 2014. № 4. С. 69–80.
3. Волкова Е.А., Калининкова Е.В. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы. Ульяновск: Изд-во Ульяновского гос. техн. ун-та, 2010. 229 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
5. Рофе А.И. Термин – рабочая сила: теория и практика // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. № 4. С. 40–45.

6. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. В.А. Гаги. Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. 340 с.
7. Андреев О.П., Арабский А.К., Крамар В.С., Силин А.Н. Система менеджмента вахтового метода работы предприятия в условиях Крайнего Севера. М.: Недра, 2009. 175 с.
8. Елгин В.В., Пенкин В.В. Социально-экономическая политика крупного газодобывающего предприятия Крайнего Севера. Новосибирск: Изд-во Сибирского отделения РАН, 2007. 111 с.
9. Котырло Е.С. О Концепция управления развитием человеческого потенциала Российского Севера // Человек и труд. 2011. №10. С. 48–50.
10. Фаузер В.В., Назарова И.Г. Формирование населения и человеческих ресурсов: опыт северных стран // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. - №2.- С. 109-225.

References:

1. Eremeev E.I., Shihverdiev A.P., Shelomencev A.G., Beljaev V.N. Metodologija razvitija promyshlennno-syr'evykh aglomeracij v severnyh regionah [Methodology of the industrial raw agglomerations in the northern regions]. *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie jekonomiki Severa. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravlenija i venchurnogo investirovanija Syktyvkarskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2014, no. 3. (In Russ.). Available at: <http://vestnik-ku.ru/articles/2014/3/9.pdf> (accessed 11.04.2015).
2. Fauzer V.V. Demograficheskiy potencial severnyh regionov Rossii – faktor i uslovie jekonomicheskogo osvoenija Arktiki [Demographic potential of the northern regions of Russia – a factor of economic development and the condition of the Arctic]. *Jekonomika regiona*, 2014, no. 4, pp. 69–80.
3. Volkova E.A., Kalinnikova E.V. *Povyshenie konkurentosposobnosti predprijatija na osnove sovershenstvovanija kachestva rabochej sily* [Improving the competitiveness of enterprises through improved quality of the workforce]. Ul'janovsk, Izd-vo Ul'janovskogo gos. tehn. un-ta, 2010. 229 p.
4. Genkin B.M. *Jekonomika i sociologija truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow, Norma, 2007. 448 p.
5. Rofe A.I. Termin – rabochaja sila: teorija i praktika [The term – labor force: theory and practice]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2014, no. 4, pp. 40–45.
6. *Jekonomika i sociologija truda: (social'no-trudovye otnoshenija)* [Economics and Sociology of Labor (social and labor relations)]. Pod red. V.A. Gagi. Tomsk, Izd-vo Tomskogo gosuniversiteta, 2008, 340 p.
7. Andreev O.P., Arabskiy A.K., Kramar V.S., Silin A.N. *Sistema menedzhmenta vahtovogo metoda raboty predprijatija v uslovijah Krajnego Severa* [Management system shift method of the enterprise in the Far North]. Moscow, Nedra, 2009. 175 p.
8. Elgin V.V., Penkin V.V. *Social'no-jekonomicheskaja politika krupnogo gazodobyvajushhego predprijatija Krajnego Severa* [Socio-economic policy of a large gas producing company of the Far North] Novosibirsk, Izd-vo Sibirskogo otdelenija RAN, 2007. 111 p.
9. Kotyrlo E.S. O Konceptii upravlenija razvitiem chelovecheskogo potenciala Rossijskogo Severa [Management concept of human development of the Russian North] // *Chelovek i trud*, 2011, no. 10,

pp. 48–50.

10. Fauzer V.V., Nazarova I.G. Formirovanie naselenija i chelovecheskih resursov: opyt severnyh stran [Formation of the population and human resources: the experience of the Nordic countries]. *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie jekonomiki Severa. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravlenija i venchurnogo investirovanija Syktyvkarskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2010, no. 3. (In Russ). Available at: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2010/2010-3/10/10.htm> (accessed 08.04.2015).