



## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ: МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ (НА ПРИМЕРЕ ВАХТОВОЙ ЗАНЯТОСТИ)

**Евгения Александровна Хотеева**<sup>1</sup>

**Анна Васильевна Симакова**<sup>2</sup>

**Ирина Сергеевна Степусь**<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского  
государственного университета,

Петрозаводск, Россия,

<sup>1</sup> [ehoteeva@petsu.ru](mailto:ehoteeva@petsu.ru),

ORCID 0000-0003-4153-1142

<sup>2</sup> [simakova@petsu.ru](mailto:simakova@petsu.ru),

ORCID 0000-0002-1990-9826

<sup>3</sup> [stepus@petsu.ru](mailto:stepus@petsu.ru),

ORCID 0000-0001-5070-0273

**Для цитирования:** Хотеева Е. А., Симакова А. В., Степусь И. С. Перспективы развития потенциала Российской Арктики: мотивационные драйверы трудовых мигрантов (на примере вахтовой занятости) // Социологическая наука и социальная практика. 2024. Т. 12, № 4. С. 156–178. DOI 10.19181/snsp.2024.12.4.9. EDN GXZKVR.

**Аннотация.** В статье актуализируется тематика развития трудового потенциала Российской Арктики. Проблемой выступает противоречивость вахтовой занятости в трудодефицитных регионах с точки зрения преимуществ и негативных последствий как для индивида, так и для региона. Цель статьи состоит в анализе ряда установок и представлений вахтовых работников как временных трудовых мигрантов о своей трудовой деятельности для определения в этом типе занятости драйверов развития трудового потенциала Российской Арктики. Изучались следующие нематериальные детерминанты выбора занятости вахтовым методом в суровом климатическом регионе: мотивация, удовлетворённость характеристиками рынка труда, рефлексия личностных качеств и ценностей, лежащих в основе решения о регулярной временной миграции. Исследование проведено среди занятых, приезжающих на работу в Арктическую зону России из неарктических субъектов РФ. Эмпирическая база исследования основана на анкетировании 850 вахтовиков и интервьюировании 13 информантов. При обработке количественных данных использованы простые распределения, таблицы сопряжённости и статистические методы. Методы обработки качественных данных: контент-анализ и тематический анализ. Результаты исследования показали, что вахто-

© Хотеева Е. А., 2024

© Симакова А. В., 2024

© Степусь И. С., 2024

вые работники мотивированы соотношением уровня заработной платы и стоимостью жизни в регионе постоянного проживания. Информантами отмечается выравнивание с зарплатами «на материке», но приверженность вахтованию сохраняется из-за его безальтернативности по соотношению преимуществ и ограничений. Для вахтовиков значима ценность величины заработной платы, профессионального развития и надёжности компании-работодателя. Самооценка личностных качеств, детерминирующих выбор работы в труднодоступных местах, связывается вахтовиками с открытостью новому опыту, со стрессоустойчивостью и коммуникабельностью. Выявлена прямая зависимость опыта вахтовой занятости и неготовности переехать в Арктическую зону РФ для постоянного проживания. Результаты обосновывают необходимость учёта объёмов вахтовой занятости при подготовке кадрового прогноза для трудодефицитных регионов, а также будут полезны для рекрутинговой деятельности кадровых служб компаний, функционирующих в Арктической зоне РФ и применяющих вахтовый метод организации труда.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, вахтовая занятость, вахтовый работник, Арктическая зона РФ, трудодефицитные регионы, временная трудовая миграция, рынок труда, мотивационные драйверы, личностные качества, ценности индивида

**Благодарности:** исследование выполнено в рамках гранта Российского научного фонда, проект № 22–78–10148 «Мотивационные драйверы в динамике потоков человеческих ресурсов в Российской Арктике: тенденции, вызовы, перспективы».

## Введение

Реализация приоритетов государства по «новому освоению» Российской Арктики актуализирует проблематику изучения общего потенциала региона в экономическом, демографическом, природно-ресурсном и иных аспектах. Превращение Арктической зоны России в стратегически важный регион, обжитой в хозяйственном, инфраструктурном и социальном отношениях, происходит на фоне трудодефицита, вызванного сокращением численности населения.

В реализации новой арктической стратегии государства отмечена важность выстраивания точной и продуманной государственной политики по кадровому обеспечению арктических территорий<sup>1</sup>, что, в свою очередь, требует всестороннего научного обоснования. Высокой значимостью и актуальностью в комплексе научных исследований обладает анализ перспектив развития трудового потенциала, в частности – социологический аспект проблематики. Трудовая миграция с учётом соответствующего профессионально-квалификационного уровня работников, их мотивов и установок, социальных ожиданий является одним из источников кадрового обеспечения экономики и социальной сферы регионов.

В условиях недостатка внутренних трудовых ресурсов кадровая потребность экономики трудодефицитных регионов восполняется вахтовой организацией

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 26 октября 2020 г. № 645 «О Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года» // Гарант.ру : сайт. URL: <https://base.garant.ru/74810556/> (дата обращения: 06.06.2024).

труда. Согласно статье 297 Трудового Кодекса РФ, вахтовый метод – это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Исследователи вахтовых работников относят к временным трудовым мигрантам, которые возвращаются домой примерно через равные промежутки времени (чередование вахты и межвахтового отдыха) [1; 2].

Вахта применяется чаще всего в добывающей, лесной и строительной отраслях в тех районах, где необходимое количество работников соответствующей специализации и квалификации найти трудно [3]. Наглядность специфики вахтовой занятости наиболее очевидна на примере временных трудовых мигрантов, приезжающих на вахту в арктические регионы из неарктических субъектов РФ. Временная трудовая миграция на арктические территории с суровыми климатическими условиями связана с регулярной периодичностью перемещений на дальние расстояния [3].

Согласно исследованию динамики и масштабов вахтовой занятости на основе статистических данных и результатов опроса работодателей, констатируется «ежегодное наращивание объёмов вахтового метода организации труда в большинстве арктических регионов» [4, с. 97]. При этом анализ профессиональной кадровой структуры в указанном исследовании показал, что «работники, привлекаемые к работе вахтовым методом, имеют менее высокий уровень квалификации, чем всё население, занятое в экономике Арктической зоны РФ» [4, с. 103].

Вопрос соотношения вахтовой занятости и занятости постоянного населения является дискуссионным по многим причинам экономического и социального характера [5, с. 96]. В Стратегии развития арктических территорий Республики Саха (Якутия) до 2035 года определено, что «для промышленного освоения Арктической Зоны Республики Саха (Якутия) проживающих в ней человеческих ресурсов недостаточно, потребуются привлечение специалистов, в том числе из-за пределов республики»<sup>1</sup>. В основополагающем документе по развитию Красноярского края до 2030 года отмечается, что в «рамках политики, направленной на сокращение экономически избыточного населения на севере, в том числе в результате планомерной реализации программ переселения, численность постоянного населения макрорайона сократилась более чем на 35 % и в то же время развитие добывающего сектора, осуществляемое преимущественно вахтовым методом, привело к росту в макрорайоне численности временного населения»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 14 августа 2020 года № 1377 «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2035 года // Гарант.ру : сайт. URL: <https://base.garant.ru/74507530/> (дата обращения: 06.06.2024).

<sup>2</sup> Постановление Правительства Красноярского края от 30 октября 2018 г. № 647-П «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года» // Гарант.ру : сайт. URL: <https://base.garant.ru/44160504/> (дата обращения: 06.06.2024).

Вместе с тем существуют определённые риски привлечения вахтовых работников для состояния и развития человеческого капитала регионов. Так, в Стратегии социально-экономического развития Ямало-Ненецкого АО до 2035 года обозначается, что «замещение местных жителей вахтовиками при сокращении потребности в живом труде вследствие роботизации может повлечь за собой падение численности в основных городах автономного округа и ухудшение структуры человеческого капитала»<sup>1</sup>.

Исследования общественного мнения выявили достаточно высокую готовность к работе вахтовым методом среди студентов – выпускников вузов, функционирующих на территориях Арктической зоны РФ, особенно среди юношей и обучающихся по инженерно-техническим и естественно-научным специальностям (до 40 % от общей численности опрошенных) [6]. Вместе с тем вахтовая занятость для подавляющего большинства работников представляется вынужденным способом профессиональной самореализации и финансовой обеспеченности, что особенно примечательно при тенденции роста вовлечённости в вахтовую занятость женщин и жителей крупных городов [2, с. 128]. Вахтовая занятость при растущей степени распространённости представляет собой сложное социальное явление, которое по своему масштабу имеет причины и последствия как на уровне индивида, социальных групп (семьи, трудового коллектива), организаций и предприятий, так и на уровне регионов и межрегиональных миграционных связей.

### Обзор исследований

Ранее проведённые исследования вахтового метода затрагивают, в первую очередь, влияние вахты на здоровье работников. Комплексные медико-социальные исследования показали, что периодически повторяющаяся социальная изоляция от семьи и близкого окружения с необходимостью регулярно адаптироваться в суровых климатических условиях при достаточно напряжённом графике работы (удлинение рабочего дня и рабочей недели) вызывает «продолженный мультифакториальный северный стресс», «синдром полярного напряжения» [7, с. 4]. Повышенная тревожность, психоэмоциональное напряжение вдали от дома в узком профессиональном коллективе становятся спутниками работников вахтовой занятости.

Не менее важны и социально-демографические аспекты, и специфические факторы вахтового труда. Согласно социологическому исследованию вахтовой занятости в Республике Башкортостан, среди вахтовых работников, работающих в других субъектах РФ (в основном в Ханты-Мансийском АО и Ямало-Ненецком АО), преобладают мужчины в трудоспособном возрасте

---

<sup>1</sup> Постановление Законодательного Собрания Ямало-Ненецкого автономного округа от 24 июня 2021 г. № 478 «О Стратегии социально-экономического развития Ямало-Ненецкого автономного округа до 2035 года» // Гарант.ру : сайт. URL: <https://base.garant.ru/401405012/> (дата обращения: 06.06.2024).

от 31 до 40 лет со средним профессиональным образованием из сельских населённых пунктов [2].

Систематизация причин и мотивов вахтовой миграции, проведённая А. В. Короленко по результатам социологических опросов, показывает, что наиболее широко представлены объективные причины выталкивающего характера. К ним относятся: усиление поляризации городской и сельской местности; низкий уровень заработной платы в населённом пункте проживания; дефицит рабочих мест в месте проживания; отсутствие нужного образования или невозможность его применения в месте проживания; потребность в улучшении жизненных условий и решении финансовых проблем; потеря кормильца в семье (вдовство, развод женщины) при наличии относительно самостоятельных детей. Среди субъективных мотивов задерживающего характера отмечаются удобство вахтового формата работы (наличие межвахтового отдыха) для ведения домашних хозяйственных дел и пример родных и знакомых, работающих вахтовым методом, семейная традиция [8, с. 204].

Т. И. Кирдяшкиной акцентировано внимание на факторах выбора индивидами вахтовой занятости, среди которых выделяются материальные факторы (от уровня заработной платы до компенсации затрат вахтовых работников на здоровье и образование), социально-психологические (комбинирование вахтовых смен и бригад с учётом психологической совместимости), технические (аспекты комфортности вахтовых посёлков) [9].

Концептуальные вопросы значения вахтовой организации труда для регионов Севера нашли отражение в многолетних исследованиях А. Н. Силина и монографии «Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс» [3]. В указанной монографии описаны индивидуально-личностные качества, которые значимы при работе вахтовым методом, а также затрагиваются различные аспекты применения вахтового труда в регионах Крайнего Севера: влияние вахтовой работы на семью, значимые с точки зрения специфики вахтовой работы социально-психологические особенности индивидов, особенности социальной инфраструктуры быта вахтовиков и вахтовых посёлков. А. Н. Силин рассматривает вахтовый метод «не просто как технологию кадрового обеспечения экономики арктического региона, а как социальный феномен, комплекс взаимосвязанных социальных процессов и явлений, порождённых мобильным мультилокальным образом жизни вахтового персонала» [3, с. 4]. Вахтовый образ жизни негативно сказывается на качестве жизни человека проявлением комплекса социальных проблем (кризисами в семейных отношениях, развитием девиантных форм поведения, напряжённости между постоянным и пришлым населением).

В исследовании В. И. Терелецковой и В. Л. Якштайте отмечено, что межрегиональная вахта связана с повышенной текучестью кадров [10]. Установка «временщика» приводит к издержкам для производственных процессов и развития территорий. В то же время на фоне снижения демографического потенциала решение кадровых проблем арктических территорий без применения вахтового метода сложно представить. В связи с чем В. В. Фаузер и Т. С. Лыткина приходят

к выводу, что вахта должна быть объектом более чёткого регулирования со стороны органов государственного управления, учитывающего интересы местного населения [11].

По итогам анализа проведённых исследований можно констатировать, что на фоне растущей распространённости изучаемой формы организации труда в арктических регионах существует противоречивость данных о преимуществах вахтования, сопряжённых с негативными социальными последствиями. Кроме того, недостаточно эмпирических знаний о представлениях вахтовых работников об особенностях и специфике своей занятости на современном этапе, а также о личностных установках и предпочтениях индивидов, которые лежат в основе выбора временной трудовой миграции.

Актуальность проблематики восприятия и установок на вахтовую занятость в целом, а особенно в экономике отдалённых регионов, обусловила разработку программы исследования, сконцентрированного на особенностях отношения вахтовых работников как временных трудовых мигрантов к специфике своей занятости на арктических территориях. Цель исследования состоит в том, чтобы на примере межрегиональной вахтовой миграции из неарктических регионов на арктические территории выявить факторы-мотиваторы регулярной возвратной миграции. Для достижения цели были поставлены задачи по описанию социального портрета вахтового работника Арктической зоны РФ, уточнению мотивации вахтования, выявлению представлений о личностных качествах и ценностях вахтовиков, а также по оценке готовности перейти с вахтового метода на постоянное проживание и трудовую деятельность в Арктической зоне РФ.

### Методология, методика, эмпирическая база исследования

Методика формирования эмпирической базы, адекватной целям и задачам исследования, предусматривала сбор данных с применением процедур как количественной, так и качественной социологии. Проводились анкетирование с использованием формализованного инструментария и слабоструктурированное интервью работников из неарктических субъектов РФ, вовлечённых в вахтовую занятость на арктических территориях. Основываясь на том, что трудоустройство вахтовым методом является частью решения о временной возвратной миграции, в инструментарий исследования были заложены вопросы о внешних условиях, мотивах, ценностях и потребностях, которые стимулируют поиск работы в другом регионе [12] (см. рис. 1).

Теоретические рамки исследования определены отраслевой социологией миграции, призванной раскрыть субъективную сторону миграции, в частности – «мотивацию поведения», «факторы, определяющие мотивации решений мигрантов о перемещении и выборе предназначения» [13, с. 5, 6].

Факторы миграционной мобильности индивидов находят отражение в понятии трудовой миграции, частью которой является вахтовая занятость. В данном исследовании вахтовые работники рассматриваются как временные трудовые

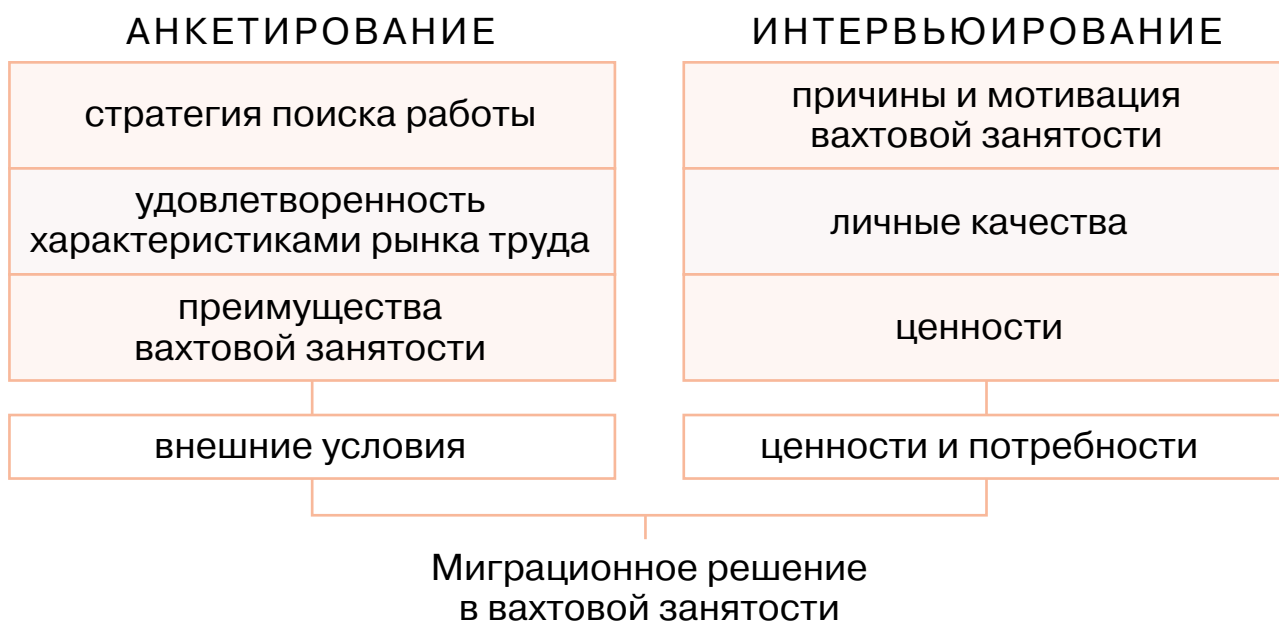


Рис. 1. Схема комбинирования методов опроса вахтовых работников

мигранты на внутрироссийском рынке труда. Под временным трудовым мигрантом понимается индивид, который «совершает поездки домой, к семье не чаще одного раза в неделю, но при этом не переехал на постоянное место жительства в город или регион, где находится его нынешняя работа. Семья такого работника остаётся проживать в другом регионе России» [14, с. 187]. В исследовании, соответственно, приняли участие вахтовые трудовые мигранты (граждане РФ) – лица в трудоспособном возрасте 25–45 лет, периодически приезжающие на работу в арктические субъекты, но постоянно проживающие в неарктических регионах страны.

Формирование выборочной совокупности осуществлялось следующим образом. Используя данные федерального статистического наблюдения «Сведения о неполной занятости и движении работников» (формы № П-4 (НЗ), было определено, что в девяти субъектах Арктической зоны РФ численность работников, привлекавшихся к работе вахтовым методом, в 2022 году составила 324,8 тыс. человек<sup>1</sup>. Почти половина (47,0 %) таких работников приходится на Ямало-Ненецкий АО, который привлекает вахтовиков в компании нефтегазодобывающей отрасли экономики. Ещё 16,8 % вахтовых работников приезжают на работу в Красноярский край. Ограничением данной статистики является отсутствие детализации сведений до уровня муниципальных

<sup>1</sup> На момент проведения исследования сухопутные территории Арктической зоны РФ не были расширены за счёт муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа. Соответствующее изменение о расширении сухопутных территорий Арктической зоны утверждено Федеральным законом от 23.03.2024 № 56-ФЗ, дополняющим пункт 2 части 3 статьи 2 Федерального закона от 13.07.2020 № 193-ФЗ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации».

образований и представление данных в целом по субъектам РФ, которые отнесены к Арктической зоне РФ частично.

Многоступенчатая квотная выборка предусматривала опрос 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). На первой ступени было проведено информирование региональных органов исполнительной власти (РОИВ) в арктических субъектах РФ, на второй ступени при содействии РОИВ были проинформированы компании-работодатели на территориях арктических муниципальных образований, привлекающие вахтовых работников. Реализованная выборка репрезентирует изучаемый тип миграции в целом по Арктической зоне РФ с доверительной вероятностью 95 % при предельной ошибке не более 2 % по критерию доли межрегиональных трудовых мигрантов в среднесписочной численности работников (рассчитанной на примере ранних исследований в Ямало-Ненецком АО). Анкетирование проведено в ноябре – декабре 2023 г. с использованием анкеты Google-forms. Результаты анкетирования обработаны с помощью программ Microsoft Excel и SPSS Statistics методом построения таблиц сопряжённости и простых распределений.

Информанты для следующего этапа исследования в январе – феврале 2024 г. – интервьюирования – были отобраны по результатам проведённого анкетирования из желающих участвовать в интервью и указавших свои контактные данные. Было проведено 13 слабоструктурированных интервью с вахтовыми работниками продолжительностью от 40 до 60 минут посредством видеосвязи в мессенджере. География постоянного проживания вахтовиков представлена регионами, не входящими в состав Арктической зоны РФ: Тюменской, Белгородской и Пермской областями, Республикой Башкортостан (респонденты приезжают на вахту в Ямало-Ненецкий АО); Самарской и Кемеровской областями и Забайкальским краем (приезжают на вахту в Якутию); Вологодской областью (приезжают на вахту в Архангельскую область); Новосибирской областью (приезжают на вахту в Мурманскую область); Санкт-Петербургом (приезжают на вахту в Чукотский АО). В интервью приняли участие 10 мужчин и 3 женщины. Профессиональный срез информантов представлен такими профессиями, как химик-технолог, лаборант химического анализа, строитель, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, электромонтажник, электромонтёр, машинист лесозаготовительной техники.

Результаты интервьюирования вахтовиков были обработаны с использованием программного пакета для анализа качественных данных QDA Miner lite методом контент-анализа и последующего тематического анализа данных.

## Результаты

**Социально-демографический портрет вахтового работника.** По результатам анкетирования обобщённый социальный портрет вахтового



работника арктических территорий РФ представлен мужчиной (92,2%) с высшим образованием (57,5%), который женат (68,1%) и имеет детей (73,9%). Почти каждый третий опрошенный имеет опыт работы вахтовым методом более 10 лет и каждый второй – от шести и до 10 лет. На рисунке 2 представлены способы поиска работы опрошенными в ходе исследования вахтовыми работниками в арктических регионах РФ.



Рис. 2. Способы поиска работы вахтовыми работниками в арктических регионах РФ, доля от общей численности опрошенных (n = 850), 2023 г., %

*Примечание.* Вопрос допускал несколько выборов вариантов ответов, поэтому сумма позиций не равняется 100%.

Подавляющее большинство вахтовиков нашли работу в арктическом регионе через ближний социальный круг (друзей, родственников, знакомых), полагаясь в данном вопросе на свои связи, и в первую очередь на тех, кто уже «вахтуется» и имеет такой опыт. В данном вопросе использование связей значимо с точки зрения уверенности в надёжности и добросовестности работодателя. Опыт родственников и знакомых, например по университету или колледжу, представляет вахтовую занятость как альтернативу вариантам трудоустройства в регионах постоянного проживания. Приверженцы вахтового метода становятся некоторой специфической общностью, благодаря чему обмениваются информацией о преимуществах работы, меняют место работы и т. д. В исследовании это в полной мере проявилось в интервью информантов, что стоит проиллюстрировать характерными высказываниями: «То, что можно ездить на Север вахтой, – ни для кого не секрет на сегодняшний день. Да и тогда это было известно благодаря большому количеству друзей и знакомых, кто туда ездил. Я попросил друга моего отца взять меня с собой» (мужчина, 33 года, приезжает на вахту в Якутию из Забайкальского края); «устраивалась вахтой, также через коллег, потому что вот это сообщество вахтовиков – оно в целом одно и то же» (женщина, 34 года, приезжает на вахту из Санкт-Петербурга в Чукотский АО).

**Мотивация вахтования.** Исследование подтвердило, что работники прибегают к вахтовому методу вследствие низкой удовлетворённости некоторыми характеристиками рынка труда в регионах своего постоянного проживания, и прежде всего уровнем заработной платы в соотношении со стоимостью жизни в регионе (см. рис. 3).



Рис 3. Уровень удовлетворённости вахтовиков характеристиками рынка труда в субъекте постоянного проживания (среднее значение по 7-балльной шкале, где 1 – низкая, а 7 – максимальная удовлетворённость), 2023 г.

По 7-балльной оценочной шкале все указанные в инструментарии характеристики рынка труда получили средние оценки в диапазоне 3 баллов. Уровень оплаты труда оценён ниже всего – в среднем на 3,09 балла при стандартном отклонении 1,72, что демонстрирует достаточно высокий уровень единства мнений респондентов. Данные о географии регионов постоянного проживания опрошенных информантов свидетельствуют, что чаще всего на вахту в арктические регионы приезжают из Республики Башкортостан, Тюменской области, Краснодарского края, Свердловской, Оренбургской, Волгоградской, Кемеровской, Омской, Воронежской областей и Пермского края.

Безусловным стимулом вахтовой занятости, перевешивающим его недостатки (оторванность от дома и семьи, отсутствие выходных, социальная изоляция и т. д.), является заработная плата и финансовые возможности обеспечения своей жизни (см. рис 4).

Вахтовая занятость для некоторых категорий населения выступает важнейшим и практически единственным способом заработать финансовые средства. В связи с этим на вахту рекрутируются работники из городов и населённых пунктов сельской местности, экономика которых характеризуется дефицитом или недостаточным выбором рабочих мест и более низкими уровнями оплаты труда. Несколько цитат характеризуют стартовые условия информантов на рынке труда, вследствие которых они на определённом этапе своей жизни обратили внимание на вахтовую занятость: *«Первый раз было очень просто: парень из глубинки, денег нет, ничего нет, живёшь с бабушкой. Надо что-то менять, и я принял первый же подвернувшийся вариант. Увидел объявление с зарплатой в 100 тыс. рублей и сразу же позвонил туда. Мне было неважно, куда ехать и что делать»*

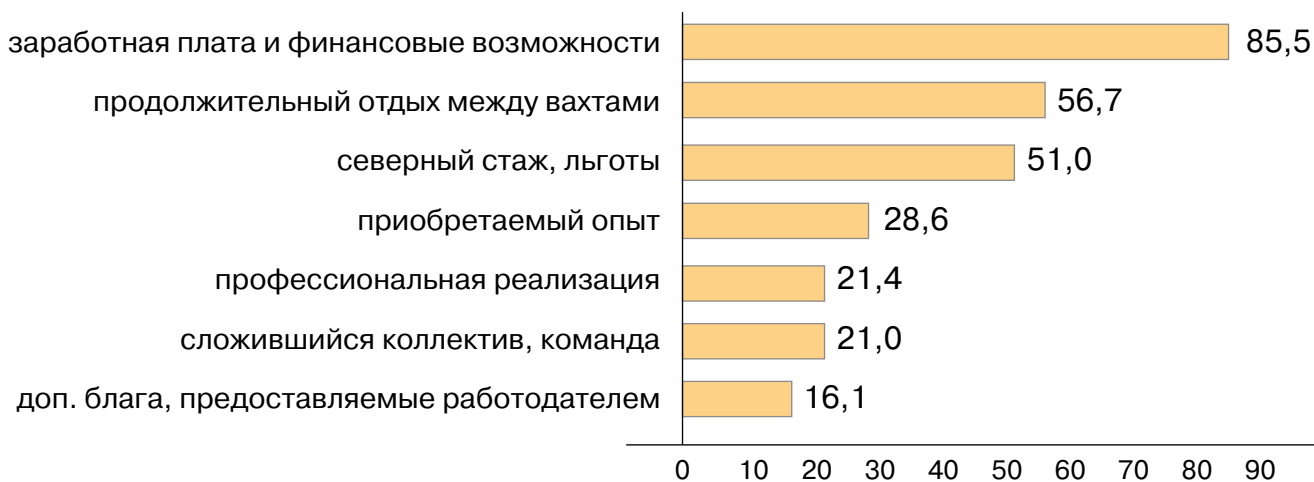


Рис. 4. Преимущества работы вахтовым методом, перевешивающие его недостатки, 2023 г., %

Примечание. Вопрос допускал несколько выборов вариантов ответов, поэтому сумма позиций не равняется 100%.

(мужчина, 35 лет, приезжает на вахту в Ямало-Ненецкий АО из Иркутской области); «*просто как бы работы в основном не было у меня в деревне, и нас на 2/3 ставки посадили, ну, а 2/3, сами понимаете, небольшие деньги. Предложили ехать вахтой поработать*» (мужчина, 27 лет, приезжает на вахту в Якутию из Кемеровской области); «*после института была возможность устроиться на завод машиностроительный, но зарплата на машиностроительном заводе не позволяла мне как иногороднему арендовать жильё и жить как-то просто физически было невозможно. Если ты приехал из какой-то условной деревни, отучился и решил остаться в городе... Нереально остаться, найти работу такую, чтобы ты мог арендовать жильё, я уже не говорю про ипотеку*» (мужчина, 30 лет, приезжает на вахту в Ямало-Ненецкий АО из Республики Башкортостан).

Важную исследовательскую информацию дают оценки самих вахтовиков Российской Арктики о трансформации от поколения к поколению возможностей зарабатывания финансовых средств на вахте. Информанты отмечают тенденцию выравнивания заработных плат с работниками «на материке» и на сегодняшний день недостаточность оплаты труда с учётом темпа роста цен, необходимости приобретения жилья в ипотеку и т. д. Вахтовая занятость часто преимущественна, и потому вахтовики, ретроспективно оценивая динамику вахтования, утверждают, что на более ранних этапах освоения севера вахтовая работа была более оправдана с точки зрения оплаты труда: «*люди со всего СССР начали съезжаться на этот Клондайк для того, чтобы зарабатывать деньги. И они реально там зарабатывали деньги: зарплата там была 800 примерно рублей, когда “на земле” – 150/120. Человек оттуда приезжал обратно домой на землю с деньгами, отработав по полгода или три месяца (по-разному), и понимал, что не зря потратил свой труд, своё время. Отработал и приобрёл вот это. Сделал для сына вот это, жене вот это приобрели... Всё хорошо, живём. Сейчас это происходит не так. Абсолютно не так. Сейчас люди понимают, что эти деньги*

*можно так же зарабатывать в Москве, Санкт-Петербурге и других различных компаниях, которым нужны специалисты» (мужчина, 33 года, приезжает на вахту в Ямало-Ненецкий АО из Белгородской области); «у меня дед работал на севере, когда всё только начиналось. Все вот эти объекты газовые, нефтяные. И у него разница зарплаты с зарплатой “на земле” была кратная во много раз. Он был обычным рабочим. Руками работал. Сейчас если взять обычного работника на севере (условного монтажника) и взять зарплату условного какого-то сотрудника завода – они примерно равны, поэтому ездить на север, отдавать своё здоровье за то, что ты можешь заработать дома... сейчас мало кто едет. Поэтому сейчас на севере нет кадров вообще» (мужчина, 30 лет, приезжает на вахту в Ямало-Ненецкий АО из Республики Башкортостан).*

Интересно, что, несмотря на мнения о недостаточности заработков на вахте, прозвучавшие в интервью, объёмы вахтовой занятости в экономике растут. Это объясняется тем, что информанты выражают позицию о том, что «на материке» альтернативы вахте на сегодняшний день нет по соотношению преимуществ и ограничений. К вахтовикам в Арктике применимо выражение «вахта затягивает» в силу вклада компаний-работодателей в налаживание быта на вахте (организованное питание, бассейн, тренажёрный зал, концерты) и продолжительный отдых в межвахтовый период: «за 10 лет работ вахтами я уже не представляю себе работу в офисе, допустим пятидневку восьмичасовую. Я понимаю, что я буду работать полгода для будущего отпуска, который за две недели пронесётся просто незаметно. Сложно представить. Да, многие говорят, что тяжело потом прекратить работать вахтами именно из-за графика, из-за привычки» (женщина, 34 года, приезжает на вахту из Санкт-Петербурга в Чукотский АО).

Для обобщения ключевых мотиваторов приверженности вахтовому методу труда и вахтовой трудовой миграции была предпринята дополнительная аналитическая процедура. Доминирующие слова и высказывания информантов представлены с помощью инструмента «облако слов», составленного на основе повторяемости кодов контент-анализа данных интервью (рис. 5).

Наиболее часто в нарративах вахтовиков звучали слова о зарплате, заработной плате, продолжительном отдыхе, сплочённом коллективе, профессиональном развитии, о тяжести, рутинности и однообразии работы.

Мотивация вахтового труда носит преимущественно рациональный финансовый характер, при этом временная трудовая миграция связана с определёнными трудностями и психоэмоциональным напряжением, социальным дискомфортом (адаптация к климату, напряжённому рутинному графику, изоляция от семьи, разлука с детьми и т. д.). В связи с этим возникает вопрос о потенциальной возможности перевода вахтовых работников в разряд постоянных жителей арктических территорий. Согласно данным ранее проведённого исследования Е. А. Бажутовой и Т. П. Скуфьиной, около 40 % межрегиональных вахтовых работников выразили готовность перейти с вахтовой работы в режим постоянного проживания и трудовой деятельности на арктических территориях [15]. Результаты указанного опроса корреспондируют с результатами данного



Рис. 5. Совокупность кодов контент-анализа, визуализированная с использованием инструмента «облако слов»

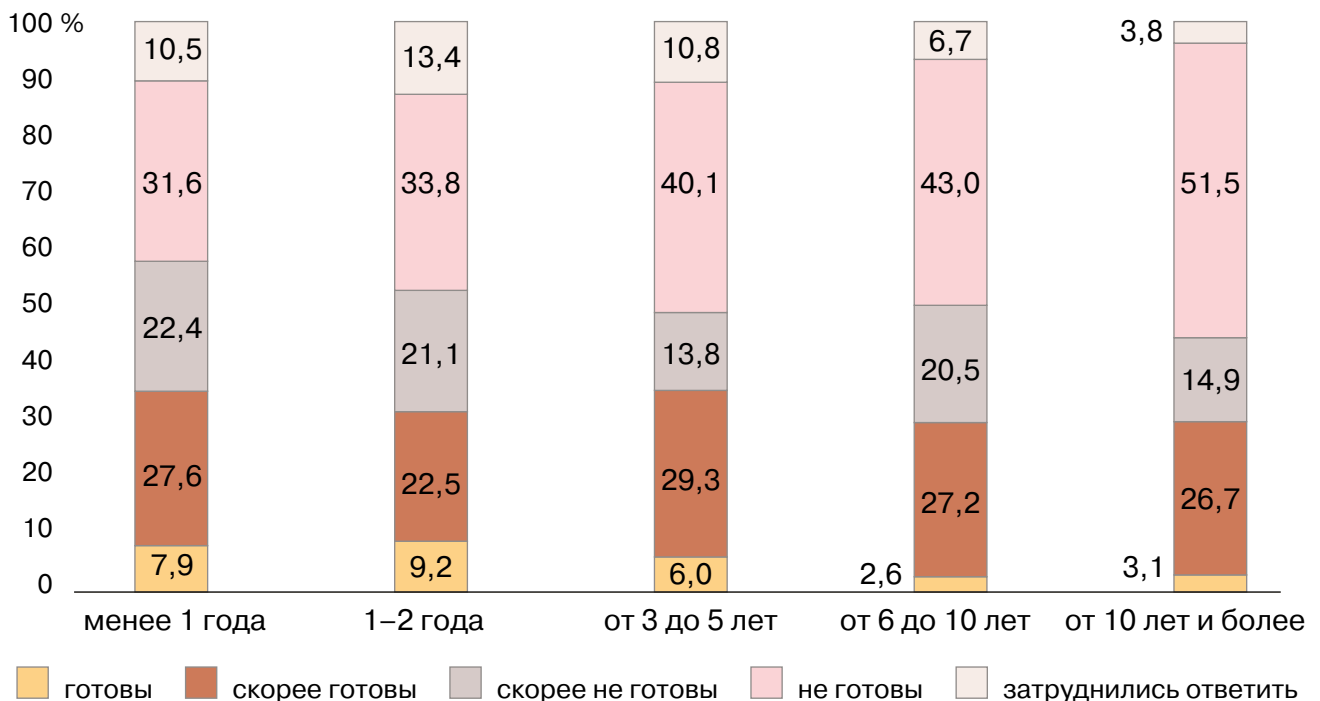


Рис. 6. Готовность перейти с работы вахтовым методом на постоянное трудоустройство в связи с переездом на Север, в зависимости от стажа

исследования. При этом установка на неготовность перейти с вахты на постоянное проживание и трудоустройство, встречающаяся среди 60,2 % межрегиональных вахтовиков с наибольшим опытом вахтования (см. рис. 6).

Значение критерия хи-квадрат для анализируемых переменных равно 40,9 при 16 степенях свободы, что позволяет сделать вывод о наличии связи между переменными. Величина асимптотической значимости равна 0,001 (при критерии значимости  $p < 0,05$ ) и свидетельствует о статистической значимости и необходимости содержательно интерпретировать связь переменных.

Многолетняя регулярная вахтовая занятость говорит о приверженности работников данной форме занятости как безальтернативной, и чем дольше работник ездит на вахты, тем менее он склонен менять своё постоянное место жительства. Согласно результатам исследования А. М. Акимова, у более опытных вахтовиков, в сравнении с «начинающими» вахтовиками, отмечается более негативное отношение к работе. «При работе экспедиционно-вахтовым методом в Арктическом регионе пять лет и более среди лиц физического труда выявлены наиболее существенные социальные характеристики последствий хронического стресса на работе» [16, с. 157]. Для определения факторов приверженности вахтованию обратимся к анализу декларируемых вахтовиками ценностей, предпочтений и личностных качеств.

### Ценностные ориентации вахтовика

В цели исследования входило рассмотрение связи решения о регулярной возвратной миграции с ценностными ориентациями индивида. Безусловно, вахтовый метод работы на севере обосновывается ценностью для человека уровня заработка как способа удовлетворения базовых потребностей и обретения финансовой свободы, независимости и перспективных возможностей повышения уровня жизни. Высказывание одного из вахтовиков в этой связи достаточно красноречиво подтверждает этот факт: *«Хотелось быть молодым и успешным. Деньги, деньги – всё в деньги упирается. Хотелось ни в чём себе не отказывать, достойно зарабатывать. Хотелось родителям помочь, девушку в ресторан сводить на свои заработанные деньги. Простые желания»* (мужчина, 33 года, приезжает на вахту в Якутию из Забайкальского края).

Предпочтение вахтовой занятости отдаётся и в том случае, если для работника значимо профессиональное развитие и востребованность его профессиональных знаний и умений. Так, возможности развития профессионализма отмечены вахтовиком, занятым в сфере строительства: *«Я шёл только за профессионализмом, за опытом, потому что на севере всё равно опыта больше: там другие сроки строительства, другие требования. Наверное, за опытом и возможностью, потому что только туда пока взяли»* (мужчина, 30 лет, приезжает на вахту в Ямало-Ненецкий АО из Республики Башкортостан).

Особое значение вахтовиками придаётся надёжности и добросовестности работодателя. Важно, чтобы компании работали с опорой на законодательство,

соблюдались гарантии работающим вахтовым методом в районах Крайнего Севера (установленные статьёй 302 Трудового кодекса РФ), не было обмана со стороны работодателей. Вахтовики отмечают «заботу» и «человеческое отношение» со стороны работодателя, приводя в пример налаженный быт на вахте, возможности занятия спортом, проведения досуга, общения в свободное время с близкими с помощью интернет-связи.

Для вахтовиков ценностью является сплочённый профессиональный коллектив. Более того, информанты отмечали, что на вахте коллектив – это один из самых важных аспектов, особенно ценно, когда коллектив сплочённый, готов к взаимовыручке, обмену опытом, оказанию моральной и психологической поддержки, слаженности в действиях. Как прокомментировал один из информантов: *«На севере все, кто работает там, лишены дома своего. Они чего-то лишены, каждый по-своему. И, видимо, на подсознательном уровне пытаются друг другу помочь и понимают, что они в одинаковых условиях плохих, поэтому взаимовыручка лучше на севере»* (мужчина, 30 лет, приезжает на вахту в Ямало-Ненецкий АО из Республики Башкортостан).

Выявленные ценностные ориентации подтвердили значимость уровня заработной платы, надёжности компании и возможностей профессионального развития при выборе места работы. Обозначенные выше ценностные ориентации подтверждают «мотивационно-гигиеническую» теорию Ф. Герцберга о факторах удовлетворённости своим трудом: «гигиенические» факторы – это факторы, внешние по отношению к процессу работы и самому работнику, к которым Ф. Герцберг отнёс заработную плату, условия труда, политику компании, деятельность администрации, взаимоотношения в коллективе [18]. В исследовании удовлетворённости различными аспектами вахтовой работы, проведённом Т. И. Кирдяшкиной, установлено, что вахтовики гигиеническими факторами удовлетворены в большей степени, чем мотивационными [9]. Вахтовики в своей работе ценят размер оплаты труда и возможность заработка на определённом уровне, политику работодателя в части соблюдения трудового законодательства, договорных отношений и улучшения условий труда и быта вахтовых работников, а также товарищеские взаимоотношения в сплочённом трудовом коллективе.

### Личностные качества вахтовика

При отборе персонала для вахтовой занятости обычно обращается внимание на такие качества, как «достаточно высокая степень устойчивости к конкретным факторам воздействия и условиям деятельности; критичность по отношению к себе и своим поступкам; терпимость к окружающим, умение «ладить» с людьми и работать в коллективе, переносить ограничения; быть способным к активной саморегуляции; обладать чувством юмора и эмоциональной устойчивостью к различным стрессовым ситуациям и факторам» [3, с. 32].

В нашем исследовании исходным было положение, что к вахтовой работе прибегают люди с определёнными качествами, что подтверждается расхожим

среди вахтовиков выражением о том, кого «принимает Север». Информантам задавался вопрос «Как Вы думаете, благодаря каким Вашим личным качествам Вы можете работать вахтовым методом в суровых климатических условиях?». Чаще всего звучали высказывания о стремлении к новому опыту, которые кодировались как «открытость новому опыту»: *«Просто было интересно уехать туда, куда просто так не поедешь как обычный человек»*; *«хотелось всё-таки каких-то перемен»*; *«было интересно узнать что-то новое»*; *«мне и до сих пор интересно где-то новые места, приезжаешь когда что-то пробовать»*.

Также для вахтования значимы, по самооценке информантов, качества, которые при анализе были объединены в категорию «самообладание». Чаще всего вахтовики характеризуют себя как спокойных, усидчивых, стрессоустойчивых личностей: *«В человеке появляется какой-то стержень. Я его в себе открыла»*; *«имеет место такое качество, как усидчивость, спокойствие»*; *«я на всё реагирую спокойно – план поменялся, ну и ладно»*. Во многом это связано с напряжённым графиком на вахте, переменой климата и замкнутым коллективом.

Важным качеством вахтовика является коммуникабельность. На вахте это качество необходимо также с точки зрения неизбежности замкнутости коллектива, необходимости обмена профессиональным опытом и взаимовыручки: *«Сама по себе коммуникабельная, но я стараюсь обходить конфликтные ситуации»*; *«общительность, коммуникабельность – тоже немаловажный фактор»*.

Показательно, что, называя отличительные личностные качества вахтовика, информанты в ходе интервью практически не соотносили их с миграционным решением. Вахтовые работники оценивают себя открытыми новому опыту, стрессоустойчивыми и коммуникабельными, и именно благодаря этим качествам они имеют продолжительный стабильный стаж вахтовой занятости.

## Обсуждение

Востребованность вахтового метода работы среди населения растёт, несмотря на констатацию недостаточности заработков, которая согласуется с результатами многолетних исследований А. Н. Силина и его коллег на предмет удовлетворённости вахтовых работников своим трудом, которая за десятилетие очевидно снизилась [17, с. 71].

Даже несмотря на накопление социального и психоэмоционального стресса [7; 16] вследствие многолетней вахтово-экспедиционной занятости, вахтовые работники остаются приверженными данной форме занятости. Как показывают исследования, в том числе и авторское, данные которого анализируются в статье, факторы этой приверженности относятся к сфере мировоззрения вахтовиков, их жизненных приоритетов, а именно: мотивам, ценностным ориентациям и личностным качествам.

Вахтовый метод крайне востребован в рекрутинговой деятельности ресурсодобывающих компаний Арктической зоны РФ [5] и значим с точки зрения занятости индивидов. Из-за дефицита кадров встречается масштабирование



вахтовой занятости и на другие, несвойственные вахтованию виды экономической деятельности: государственный сектор, туризм, социальная сфера.

В качестве основ регулирования вахтовой миграции в контексте развития рынка труда может выступать кадровый прогноз на пятилетний период. Подготовка прогноза потребности экономики в кадрах на пятилетний период с учётом темпов производительности труда будет выполняться в рамках реализации нового национального проекта «Кадры», который заработает с 2025 года. Предлагается для Арктической зоны РФ определять показатели обеспечения перспективной кадровой потребности как за счёт внутренних трудовых ресурсов арктических субъектов, так и с привлечением вахтовой занятости как серьёзного ресурса в развитии трудового потенциала региона [4]. Это позволит разработать обоснованные ориентиры по потребности в вахтовых работниках, обустройству вахтовых посёлков и по объёмам финансовых затрат на медико-психологические услуги для вахтовых работников.

## Заключение

Вахтовая занятость является важным компонентом трудового потенциала Арктической зоны России. Исследование специфики и особенностей вахтовой занятости, в том числе в вопросах мотивации и установок занятых, имеет большое значение в части разработки кадровых стратегий развития трудодефицитных регионов, на территории которых реализуются крупные экономические проекты.

На основе анализа полученных эмпирических данных сформулированы два блока мотивационных драйверов, объединяющих комплекс представлений вахтовых работников о своей занятости и объясняющих, почему работники обращаются к регулярной территориально-трудовой мобильности в Арктическую зону РФ из неарктических субъектов РФ: *«вахта» – ради денег, всё остальное – по остаточному принципу»; «на материке альтернативы вахте нет: “оптом” свобода и заработок».*

Для групп населения с определёнными стартовыми возможностями на рынке труда (жители сельских населённых пунктов, молодые специалисты без финансовой поддержки родителей и родственников, индивиды с недостаточным социальным капиталом) вахтовая занятость является способом закрепления на рынке труда и получения заработной платы в более высоком размере, чем в регионах постоянного проживания.

Несмотря на все обозначенные сложности вахтовой занятости с точки зрения работника, для вахтовиков данная форма занятости представляется безальтернативной. Вахтовые работники с продолжительным опытом работы не переходят с данной формы занятости на другую не только по финансовым причинам, но и из-за привыкания к продолжительному межвахтовому периоду, используемому для отдыха, обучения, подработок, так как вся жизнь выстроена вокруг этого графика. Для вахтовиков значима ценность заработной

платы, профессионального развития и надёжности компании-работодателя. Самооценка личностных качеств, детерминирующих выбор работы в труднодоступных местах, связывается вахтовиками с открытостью новому опыту, стрессоустойчивостью и коммуникабельностью.

Новизна полученных результатов состоит в том, что в комбинации количественных и качественных методов исследования получены данные, значимые для определения перспектив и научного социологического обоснования программ развития кадрового потенциала Арктической зоны страны с учётом представлений работников вахтового метода о своей занятости, её мотивации, а также эмпирически подтверждённой взаимосвязи между опытом вахтования и неготовности вахтовиков переехать в арктический регион на постоянное место жительства и трудоустройства.

Результаты исследования обосновывают необходимость дальнейшего изучения количественных и качественных характеристик вахтовой занятости на арктических территориях как важнейшего источника кадрового обеспечения экономики и социальной сферы Российской Арктики. Отдельные результаты представленного исследования будут интересны для рекрутинговой деятельности кадровых служб компаний, функционирующих в Арктической зоне РФ.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. *Рязанцев С. В.* Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕврАзЭС // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 71–83. DOI [10.32609/0042-8736-2008-6-71-83](https://doi.org/10.32609/0042-8736-2008-6-71-83). EDN [JTXGUR](https://elibrary.ru/jtxgur).
2. *Туракаев М. С., Баймурзина Г. Р.* Работа вахтовым методом глазами временных трудовых мигрантов из Башкортостана // Проблемы развития территории. 2022. Т. 26, № 6. С. 115–133. DOI [10.15838/ptd.2022.6.122.7](https://doi.org/10.15838/ptd.2022.6.122.7). EDN [OMTHEQ](https://elibrary.ru/omtheq).
3. *Силин А. Н.* Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: монография. Тамбов : Консалтинговая компания Юком, 2021. 88 с. ISBN 978-5-4480-0323-3. EDN [GCUGRE](https://elibrary.ru/gcugre).
4. *Степуть И. С., Гуртов В. А.* Вахтовая занятость в экономике Арктической зоны России: динамика, масштабы, профессионально-квалификационные характеристики // Общество и экономика. 2023. № 6. С. 90–108. DOI [10.31857/S020736760025036-8](https://doi.org/10.31857/S020736760025036-8). EDN [PNFNMS](https://elibrary.ru/pnfnsn).
5. *Силин А. Н., Юдашкин В. А.* Вахтовый труд как социальный феномен: место в пространственном развитии регионов и проблемы нормативно-правового регулирования / А. Н. Силин, В. А. Юдашкин // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Т. 6, № 4 (24). С. 95–109. DOI [10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109](https://doi.org/10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109). EDN [PGTLHR](https://elibrary.ru/pgtlhr).
6. Аналитическая записка о результатах исследования миграционных установок студентов на территории АЗРФ / Арктический центр стратегических исследований САФУ им. М. В. Ломоносова. URL: <https://narfu.ru/upload/medialibrary/c17/zapiska-o-rezultatakh-issledovaniya-migratsionnykh-ustanovok-studentov-na-territorii-azrf.pdf> (дата обращения: 17.06.2024).
7. *Хаснулин В. И., Хаснулин П. В.* Современные представления о механизмах формирования северного стресса у человека в высоких широтах // Экология человека. 2012. № 1. С. 3–11. EDN [OSKLQR](https://elibrary.ru/osklqr).

8. Короленко А. В. Вахтовые трудовые миграции как разновидность отходничества: масштабы, причины и последствия // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27, № 6. С. 191–212. DOI [10.15838/ptd.2023.6.128.12](https://doi.org/10.15838/ptd.2023.6.128.12). EDN [SQUTIJ](https://edn.sci.org/EDN/SQUTIJ).
9. Кирдяшкина Т. И. Вахтовый метод работы: факторы выбора и удовлетворённости // «Социокультурные, психологические и педагогические координаты развития личности». Материалы Международной научно-практической конференции (Владимир, 05–06 октября 2023 г.) / Под общей ред. Е. Е. Блиновой. Владимир : Издательско-полиграфическая компания «Транзит-ИКС», 2023. С. 252–256. EDN [DHLYBW](https://edn.sci.org/EDN/DHLYBW).
10. Терелецкова Е. В., Якитайте В. Л. Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 3. С. 162–166. DOI [10.34773/EU.2023.3.29](https://doi.org/10.34773/EU.2023.3.29). EDN [YNMWOW](https://edn.sci.org/EDN/YNMWOW).
11. Фаузер В. В., Лыткина Т. С. Вахтовый метод и демографический потенциал Российского Севера // Управленческие аспекты развития северных территорий России: Материалы Всероссийской научной конференции (с международным участием) (Сыктывкар, 20–23 октября 2015 г.) / Коми республиканская академия государственной службы и управления. Ч. 2. Сыктывкар : Коми республиканская академия государственной службы и управления, 2015. С. 302–307. EDN [VGSGXZ](https://edn.sci.org/EDN/VGSGXZ).
12. Рыбаковский Л. Л. Факторы и причины миграции населения, механизм их взаимосвязи // Народонаселение. 2017. № 2 (76). С. 51–61. EDN [ZDQTLZ](https://edn.sci.org/EDN/ZDQTLZ).
13. Юдина Т. Н. О социологическом анализе миграционных процессов // Социологические исследования. 2002. № 10. С. 1–12.
14. Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Трудовая миграция в России: международный и внутренний аспекты // Журнал Новой экономической ассоциации. 2018. № 1 (37). С. 186–193. DOI [10.31737/2221-2264-2018-37-1-9](https://doi.org/10.31737/2221-2264-2018-37-1-9). EDN [XRWLZR](https://edn.sci.org/EDN/XRWLZR).
15. Бажутова Е. А., Скуфьина Т. П. Региональные, муниципальные и корпоративные аспекты управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Уголь. 2023. № 7. С. 41–49. DOI [10.18796/0041-5790-2023-7-41-49](https://doi.org/10.18796/0041-5790-2023-7-41-49). EDN [JRUTIA](https://edn.sci.org/EDN/JRUTIA).
16. Акимов А. М. О некоторых социальных характеристиках хронического стресса вахтовиков в условиях Арктики // Социологические исследования. 2023. № 5. С. 154–159. DOI [10.31857/S013216250022670-0](https://doi.org/10.31857/S013216250022670-0). EDN [RZEQMB](https://edn.sci.org/EDN/RZEQMB).
17. Переладов А. М., Силин А. Н. Мотивационный механизм у разных групп вахтового персонала в Арктике // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2022. № 2. С. 67–76. DOI [10.31660/1993-1824-2022-2-67-76](https://doi.org/10.31660/1993-1824-2022-2-67-76). EDN [PEPZUU](https://edn.sci.org/EDN/PEPZUU).
18. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д. А. Куликов. М. : Вершина, 2007. 240 с. ISBN 5-9626-0259-5. EDN [QXPMOJ](https://edn.sci.org/EDN/QXPMOJ).

## Сведения об авторах

### Е. А. Хотеева

младший научный сотрудник

SPIN-код: [6881-5011](https://orcid.org/0009-0001-6881-5011)

## **А. В. Симакова**

кандидат социологических наук,  
старший научный сотрудник  
SPIN-код: 6404-5074

## **И. С. Степуть**

кандидат экономических наук,  
заместитель директора  
SPIN-код: 4827-1957

Вклад авторов в подготовку публикации:

Е. А. Хотеева – 60 % (формирование общей идеи и разработка концепции статьи; сбор, подготовка и анализ данных, визуализация данных, написание текста статьи, редактирование статьи в соответствии с требованиями журнала).

А. В. Симакова – 20 % (подготовка методики и эмпирической базы исследования, анализ данных исследования, участие в написании текста статьи).

И. С. Степуть – 20 % (подготовка методологической основы исследования, анализ данных исследования, участие в написании текста статьи).

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 17.06.2024; одобрена после рецензирования 11.09.2024; принята к публикации 18.10.2024.

Original article

DOI: [10.19181/snsp.2024.12.4.9](https://doi.org/10.19181/snsp.2024.12.4.9)

# PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE POTENTIAL OF THE RUSSIAN ARCTIC: MOTIVATIONAL DRIVERS OF LABOR MIGRANTS (BASED ON THE EXAMPLE OF SHIFT EMPLOYMENT)

**Evgeniya Aleksandrovna Khoteeva**<sup>1</sup>

**Anna Vasilievna Simakova**<sup>2</sup>

**Irina Sergeevna Stepus**<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Budget Monitoring Center, Petrozavodsk State University,  
Petrozavodsk, Russia,

<sup>1</sup> [ehoteeva@petsu.ru](mailto:ehoteeva@petsu.ru),

ORCID [0000-0003-4153-1142](https://orcid.org/0000-0003-4153-1142)

<sup>2</sup> [simakova@petsu.ru](mailto:simakova@petsu.ru),

ORCID [0000-0002-1990-9826](https://orcid.org/0000-0002-1990-9826)

<sup>3</sup> [stepus@petsu.ru](mailto:stepus@petsu.ru),

ORCID [0000-0001-5070-0273](https://orcid.org/0000-0001-5070-0273)

**For citation:** Khoteeva E. A., Simakova A. V., Stepus I. S. Prospects for the development of the potential of the Russian Arctic: motivational drivers of labor migrants (based on the example of shift employment). *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2024;12(4):156–178. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2024.12.4.9](https://doi.org/10.19181/snsp.2024.12.4.9).

**Abstract.** The article updates the topic of developing the labor potential of the Russian Arctic. The ideas and motives of shift workers about this type of work in labor-scarce regions and its inconsistency from the point of view of advantages and negative consequences for both the individual and the region are analyzed. The purpose of the article is to identify a number of attitudes and ideas of shift workers as temporary labor migrants about their employment and work activities in order to determine the drivers for the development of the labor potential of the Russian Arctic. The following intangible determinants of the choice of employment on a rotational basis in a harsh climatic region were analyzed: motivation, satisfaction with the characteristics of the labor market, reflection of personal qualities and values, underlying the decision on regular temporary migration. The study was conducted among employed people coming to work in the Arctic zone of Russia from non-Arctic regions of the Russian Federation. The empirical basis of the study is based on a survey of 850 shift workers and interviews with 13 informants. When processing quantitative data, simple distributions, contingency tables and statistical methods were used. Qualitative data processing methods: content analysis and thematic analysis. The results of the study showed that rotational workers are motivated by the relationship between the level of wages and the cost of living in the region of permanent residence. Informants note an alignment with salaries “on the mainland” but the commitment to shift work remains due to its lack of alternative in terms of the ratio of advantages and limitations. For shift workers, the value of wages, professional development and the reliability of the employing company is significant. Self-assessment of personal qualities that determine the choice of work in hard-to-reach places is associated by shift workers with openness to new experience, stress resistance and communication skills. A direct correlation was revealed between the experience of rotational employment and the unwillingness to move to the Arctic zone of the Russian Federation for permanent residence. The results justify the need to take into account the volume of shift employment when preparing a personnel forecast for labor-scarce regions, and will also be useful for the recruiting activities of personnel services of companies operating in the Arctic zone of the Russian Federation and using the rotational method of labor organization.

**Keywords:** labor potential, shift employment, shift worker, Arctic zone of the Russian Federation, labor-scarce regions, temporary labor migration, labor market, motivational drivers, personal qualities, individual values

**Acknowledgments:** the research was carried out with the grant from the Russian Science Foundation, project No. 22-78-10148 “Motivational drivers in the dynamics of human resource flows in the Russian Arctic: trends, challenges, prospects”.

## REFERENCES

1. Rjazancev S. V. Labor migration in Russia in the context of integration into the EurAsE C. *Economic issues=Voprosy jekonomiki*. 2008;(6):71–83. (In Russ.). DOI [10.32609/0042-8736-2008-6-71-83](https://doi.org/10.32609/0042-8736-2008-6-71-83).
2. Turakaev M. S., Baymurzina G. R. Shift work through the eyes of temporary labor migrants from Bashkortostan. *Problems of territory development=Problemy razvitija territorii*. 2022;26(6):115–133. (In Russ.). DOI [10.15838/ptd.2022.6.122.7](https://doi.org/10.15838/ptd.2022.6.122.7).
3. Silin A. N. Shift work in the Arctic: socio-spatial discourse: monograph. Tambov: Konsaltingovaya kompaniya Yukom; 2021. 88 p. (In Russ.). ISBN 978-5-4480-0323-3.
4. Stepus' I. S., Gurtov V. A. Shift employment in the economy of the Arctic zone of Russia: dynamics, scale, professional and qualification characteristics. *Society and economy=Obshhestvo i jekonomika*. 2023;(6):90–108. (In Russ.). DOI [10.31857/S020736760025036-8](https://doi.org/10.31857/S020736760025036-8).

5. Silin A. N., Judashkin V. A. Shift work as a social phenomenon: place in the spatial development of regions and problems of legal regulation. *Bulletin of Tyumen State University. Socio-economic and legal research=Vestnik Tjumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Social'no-jekonomicheskie i pravovye issledovanija*. 2020;6(4):95–109. (In Russ.). DOI [10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109](https://doi.org/10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109).
6. Analytical note on the results of a study of migration attitudes of students in the Russian Arctic. Arctic Center for Strategic Studies of NArFU named after. M. V. Lomonosov. Available at: <https://narfu.ru/upload/medialibrary/c17/zapiska-o-rezultatakh-issledovaniya-migratsionnykh-ustanovok-studentov-na-territorii-azrf.pdf> (accessed: 17.06.2024).
7. Hasnulin V. I., Hasnulin P. V. Modern ideas about the mechanisms of formation of northern stress in humans at high latitudes. *Human ecology=Jekologija cheloveka*. 2012;(01):3–11. (In Russ.).
8. Korolenko A. V. Shift labor migration as a type of otkhodnichestvo: scale, causes and consequences. *Problems of territory development=Problemy razvitija territorii*. 2023;27(6):191–212. (In Russ.). DOI [10.15838/ptd.2023.6.128.12](https://doi.org/10.15838/ptd.2023.6.128.12).
9. Kirdjashkina T. I. Shift work method: factors of choice and satisfaction. In: E. E. Blinova, ed. Materials of the international scientific and practical conference “Sociocultural, psychological and pedagogical coordinates of personality development”. Vladimir: Izdatel'sko-poligraficheskaya kompaniya «Tranzit-IKS»; 2023. P. 252–256. (In Russ.).
10. Tereleckova E. V., Jakshajtje V. L. Labor career of shift personnel: the problem of staff turnover. *Economics and management: scientific and practical journal=Jekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal*. 2023;(3):162–166. (In Russ.). DOI [10.34773/EU.2023.3.29](https://doi.org/10.34773/EU.2023.3.29).
11. Fauzer V. V., Lytkina T. S. Shift method and demographic potential of the Russian North. In: A. A. Popov, ed. Managerial aspects of the development of the Northern territories: materials of the All-Russian scientific conference (October 20–23, 2015, Syktyvkar). Syktyvkar: Komi respublikanskaya akademiya gosudarstvennoj sluzhby' i upravleniya; 2015. P. 302–307. (In Russ.).
12. Rybakovskij L. L. Factors and causes of population migration, the mechanism of their relationship. *Population=Narodonaselenie*. 2017;(2):51–61. (In Russ.).
13. Judina T. N. On the sociological analysis of migration processes. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovanija*. 2002;(10):1–12. (In Russ.).
14. Mkrтчjan N. V., Florinskaja Ju. F. Labor migration in Russia: international and internal aspects. *Journal of the New Economic Association=Zhurnal Novoj jekonomicheskoy asociacii*. 2018;1(37):186–193. (In Russ.). DOI [10.31737/2221-2264-2018-37-1-9](https://doi.org/10.31737/2221-2264-2018-37-1-9). (In Russ.).
15. Bazhutova E. A., Skuf'ina T. P. Regional, municipal and corporate aspects of shift migration management in the regions of the Arctic zone of the Russian Federation. *Coal=Ugol'*. 2023;(7):41–49. (In Russ.). DOI [10.18796/0041-5790-2023-7-41-49](https://doi.org/10.18796/0041-5790-2023-7-41-49).
16. Akimov A. M. On some social characteristics of chronic stress among shift workers in the Arctic. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovanija*. 2023;(5):154–159. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250022670-0](https://doi.org/10.31857/S013216250022670-0).
17. Pereladov A. M., Silin A. N. Motivational mechanism for different groups of rotational personnel in the Arctic. *News of higher educational institutions. Sociology. Economy. Policy=Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika*. 2022;(2):67–76. (In Russ.). DOI [10.31660/1993-1824-2022-2-67-76](https://doi.org/10.31660/1993-1824-2022-2-67-76).
18. Hercberg F., Mausner B., Snyderman B. B. The Motivation to work. Moscow: Vershina; 2007. 240 p. ISBN 5-9626-0259-5.

## **Information about the Authors**

### **E. A. Khoteeva**

Junior Researcher

ResearcherID: **HMV-0443-2023**

Scopus AuthorID: **57201731596**

### **A. V. Simakova**

Candidate of Sociology,

Senior Researcher

ResearcherID: **K-3038-2018**

Scopus AuthorID: **57211977286**

### **I. S. Stepus**

Candidate of Economics,

Deputy Director

ResearcherID: **H-1098-2016**

Scopus AuthorID: **57197761821**

#### Contribution of the authors:

E. A. Khoteeva – 60 % (development of the general idea and concept of the article; collection, preparation and analysis of data, data visualization, writing the text of the article, editing the article in accordance with the requirements of the journal).

A. V. Simakova – 20 % (preparation of the methodology and empirical basis of the study, analysis of the study data, participation in writing the text of the article).

I. S. Stepus – 20 % (preparation of the methodological basis of the study, analysis of the study data, participation in writing the text of the article).

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 17.06.2024; approved after reviewing 11.09.2024; accepted for publication 18.10.2024.