

На внутреннем рынке Вьетнама основное потребление железной руды – 45 % – отводится на производство (трубы, трубопроводы, кровельный и облицовочный материалы, рельсы); 15 % – на потребление электротехнической промышленности (электростанции, высоковольтные трансформаторы); 31 % – на машиностроение и 9 % – на другие нужды.

Перспективы развития железорудной промышленности во Вьетнаме с 2015-2020 гг.

Национальная компания Vietnam Steel Association (VSA) (высший административный орган по развитию горнодобывающей и стальной индустрии) подписано несколько соглашений о создании совместных проектах:

- Предложен комплексный проект освоения месторождения Тхакхе в центральной провинции Хатинь и строительства металлургического предприятия мощностью 5 млн т сырой стали в год.

- С одобрения VSA южнокорейской компании POSCO Steel Group и тайваньской Tycoons Worldwide Steel Co. Предложен пилотный проект финансирования строительства во Вьетнаме сталелитейных предприятий экономической зоне Дунгкуат (Dung Quat) в провинции Куангнам, стоимость проекта 1 млрд дол.

- Южнокорейская компания подала заявку на лицензию строительства сталелитейного предприятия в провинции Бария; стоимость проекта – 1,13 млрд дол.

Таким образом, согласно новой модели, принятой в экономике Вьетнама, для развития железорудной промышленности необходимо сотрудничество и рост международной интеграции. Внедрение новых технических средств, разработок, повышение уровня квалификации сотрудников поможет открыть новые рынки для национальных компаний, что позволит использовать преимущества, вытекающие из их инвестиционных проектов.

Литература

1. Вьетнам. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mineral.ru/Facts/world/116/137/index.html>. (дата обращения 27.01.2017).
2. Добыча и разработка ресурсов во Вьетнаме. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vnsteel.vn/> (дата обращения 27.10.2016).
3. Оценки воздействия горнодобывающей деятельности на окружающую среду во Вьетнаме. [Электронный ресурс]. URL: <http://vimcc.vn/> (дата обращения 27.01.2017).
4. Проект месторождения железной руды Тхакхе. Инвестиционные возможности. [Электронный ресурс]. URL: <http://satthachkhe.vn> (дата обращения 27.01.2017).

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИИ

Ю.С. Макашева, Д.С. Калашникова

Научный руководитель доцент Н.П. Макашева

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Развитие Арктической зоны является приоритетным стратегическим направлением, важным условием защиты государственных интересов России. Об этом свидетельствует принятие в последние годы ряда программных документов, таких как «Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу» (2008 г.), «Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года» (2013 г.), Государственная программа Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 года» (2014 г.) и ряд других. Этими документами ставится задача ускорения социально-экономического развития и активного вовлечения обширной территории, находящейся за полярным кругом, в национальную экономику России. По сути, речь идет о сложнейшем мегапроекте многоцелевого развития огромной территории, обладающей мощным ресурсным потенциалом и имеющей не только важное экономическое, но и военно-стратегическое, геополитическое значение.

Серьезной проблемой на пути решения поставленных задач является проблема обеспечения трудовыми ресурсами. Отмечая роль кадрового потенциала, ректор ТюмГНГУ В. Новоселов подчеркнул, что дефицит кадров может стать одним из тормозящих факторов проекта [1]. В Стратегии развития Арктической зоны в числе ограничений и угроз указаны отрицательные демографические процессы; продолжающийся с 90-х годов прошлого столетия отток из приарктических районов трудовых ресурсов, особенно высококвалифицированных специалистов; дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов как в территориальном, так и в профессиональном отношении.

Анализ статистических данных показывает, что с начала 2000 года наблюдается снижение общей численности трудовых ресурсов арктических регионов на 6,4 %, а также неуклонное падение доли трудовых ресурсов регионов Российской Арктики в их общей численности по стране. При этом наблюдается увеличение доли работающих за пределами трудоспособного возраста, преимущественно за счет лиц старше трудоспособного возраста (с 4 % в 2005 г. до 7,6 % в 2013 г.) [2]. Но в общей структуре населения Арктики доля молодого населения (моложе трудоспособного возраста) выше, чем данный показатель по России [3].

Для данного региона характерны достаточно высокие показатели безработицы; значительную долю в ней (30–40 %) составляет структурная безработица. Но наблюдается снижение численности безработных, а среднее значение уровня экономической активности в районах Арктического региона выше, чем по России в целом. По данным за 2014 г., доля экономически активного населения Арктического региона в возрасте от 15 до 72 лет

составила 71,8 % против 69,5 % по России [5].

К общей характеристике населения как основы трудового потенциала Арктической зоны России следует добавить его предельно низкую плотность и высокую дисперсность расселения, высокую степень урбанизированности. Характерной особенностью Арктической зоны является значительный миграционный оборот с преобладанием доли выезжающих, а также высокая доля работающих вахтовым методом, т. е. проживающих на других территориях и приезжающих в регион периодически лишь для выполнения трудовых функций.

Состав и структура трудовых ресурсов отражают количественную характеристику трудового потенциала региона. Понятие «трудоустройство» имеет несколько аспектов. Он может рассматриваться как экономическая категория и как статистический показатель.

Трудовой потенциал как статистический показатель представляет количественную характеристику трудовых ресурсов на определенный период, которые пока не заняты в экономике, но могут быть вовлечены в экономическую деятельность территории (страны, региона). Характеристиками статистического показателя трудового потенциала являются:

- численность экономически активного населения и показатели его роста;
- удельный вес экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов и динамика его изменений;
- доля занятых в составе экономически активного населения, тенденции изменения соотношения долей занятого и незанятого из общего количества экономически активного населения.

На количественную характеристику трудового потенциала территории значительное влияние оказывают демографические процессы, тенденции рождаемости и смертности населения, внутренняя и внешняя миграция населения, прежде всего его трудоспособной части.

Количественная характеристика трудового потенциала позволяет получить общее представление о количестве трудоспособных членов общества, которые способны и могут быть вовлечены в экономическую жизнь общества. Но этого недостаточно. Всесторонняя и объемлющая оценка трудового потенциала предполагает единство его количественных и качественных характеристик. Именно с таких позиций принято рассматривать трудовой потенциал как экономическую категорию.

Трудовой потенциал как экономическая категория характеризует население как производителя материальных благ. Эта характеристика включает всю совокупность качеств, отражающих способности и возможности работников к осуществлению общественно-полезной деятельности и реализации целей социально-экономического развития. Таким образом, трудовой потенциал региона можно охарактеризовать как совокупную рабочую силу и совокупную общественную способность населения к труду.

Оценка трудового потенциала может осуществляться как на основе данных официальной статистики, так и на основе социологических опросов [4]. Так, в оценке трудового потенциала на основе статистических данных широкое распространение получили методики расчета Индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) и Индекса развития трудового потенциала (ИРТП). Индекс развития человеческого потенциала активно используется Организацией объединенных наций для осуществления межнациональных и межстрановых сопоставлений. Он учитывает такие параметры, как долголетие (ожидаемая при рождении продолжительность жизни); уровень образования (уровень грамотности взрослого населения и доля поступивших в учебные заведения разного уровня); уровень жизни (по ВВП на душу населения). Индекс развития трудового потенциала включает такие показатели, как доля трудоспособного населения в общей численности населения; уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки; уровень заработной платы и ряд других. Этот показатель был адаптирован для российских условий [4]. Согласно данной методике расчет индекса развития трудового потенциала в регионах России осуществляется путем агрегирования следующих данных:

- состояние здоровья (показатели уровня смертности населения в трудоспособном возрасте);
- уровень профессионального образования (полнота охвата профессиональным и высшим образованием);
- уровень материального благосостояния (доход на душу населения);
- возможность для реализации трудового потенциала (показатели безработицы).

Методики оценки качества трудового потенциала на основе социологических опросов позволяют оценивать более широкий круг компонентов трудового потенциала, включаемых в анкетирование, и получать более быструю информацию в ходе периодически осуществляемого мониторинга. Результаты такого мониторинга, как отмечает один из авторов методики [3], позволяют судить о качестве трудового потенциала на определенный момент, но и о его динамике, тенденциях его развития.

Параметрами трудового потенциала являются: образовательный уровень населения региона, его профессионально-квалификационная структура, дифференциация населения по половозрастному, национальному признакам и т. п. Рассматривая трудовой потенциал региона как разновидность трудового потенциала общества, в его характеристику следует включать также совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала отдельных работников, трудовых коллективов и региона в целом.

В образовательной структуре населения Арктики чуть более 50 процентов составляют работники со средним профессиональным образованием, но опросы работодателей показывают, что этого недостаточно, особенно по ряду широко востребованных специальностей, таких как судоводители, буровики, обогатители полезных ископаемых. Еще острее стоит вопрос обеспеченности региона специалистами с высшим образованием. Не хватает океанологов, гидрологов, криологов и других профильных специалистов, без которых невозможно комплексное развитие Арктической зоны.

Для решения этих проблем нужно развивать систему профессионального и дополнительного образования в регионе, целевой подготовки специалистов в соответствии со стратегическими целями развития региона; разрабатывать и внедрять повсеместно стимулирующие меры по привлечению кадров в этот сложный для жизнедеятельности людей регион.

Многое в этом направлении уже сделано. Разработан и применяется комплекс мер по финансовому стимулированию трудовой мобильности. Работающим в регионах Арктической зоны предоставляется ряд льгот, гарантий и компенсаций. Но этого недостаточно. Современному человеку требуется современный уровень жизнеобеспечения. А для этого необходимо создание современных условий жизни и обеспечение возможности удовлетворения социально-бытовых и культурных потребностей людей.

Литература

1. Кадры для Арктики: государство, образование и бизнес должны объединиться. URL: http://www.akvobr.ru/kadri_dlya_arktiki.html (дата обращения 06.02.2015).
2. Коровкин А.Г. Макроэкономическая оценка состояния региональных рынков труда в европейской части Российской Арктики // Проблемы прогнозирования. – 2016. – № 1. – С. 74–89.
3. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. – 2013. – Вып. 7 (7). – С. 1–7. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-naseleniya-metodologicheskie-aspekty-issledovaniya> (дата обращения 30.01.2017).
4. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования / Г. В. Леонидова [и др]. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013 – 260 с.
5. Сигова С.В., Федорова Е.А., Мазаева К.А. Особенности труда в Арктической зоне Российской Федерации: опрос ведущих работодателей // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам XII Всероссийской научно-практ. Интернет-конференции (28–29 октября 2015 г.). – Петрозаводск: ПетрГУ, 2015. – Кн. I. – С. 189–198.

К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗЯХ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ГАЗОСНАБЖЕНИЯ С ПРАВОМ ПОЛЬЗОВАНИЯ НЕДРАМИ

Митулинская Я.А.

Научный руководитель Е.С. Болтанова

Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск, Россия

Согласно легальному определению «единая система газоснабжения представляет собой имущественный производственный комплекс, который состоит из технологически, организационно и экономически взаимосвязанных и централизованно управляемых производственных и иных объектов, предназначенных для добычи, транспортировки, хранения, поставок газа.» [1]. Законодатель также уточняет, что объекты комплекса находятся в собственности организации – владельца системы.

Из определения следует, что законодатель ограничивает состав единой системы газоснабжения материальными объектами, принадлежащими владельцу системы на праве собственности. Справедливость данного подхода может быть поставлена под сомнение за счет установления взаимосвязи системы с правом пользования недрами.

Общеизвестно, что право пользования недрами выступает условием извлечения из недр полезных ископаемых, в том числе, природного газа. Однако, прежде всего, право пользования недрами является условием создания новых объектов гражданских прав, используемых для геологического изучения недр и добычи полезных ископаемых. Стоит отметить отсутствие в специальном законодательстве единообразной терминологии в отношении имущества, обеспечивающего процесс недропользования. Так, Закон Российской Федерации от 21.02.1992 г. № 2395-1 «О недрах» оперирует терминами «предприятие по добыче полезных ископаемых» и «подземные сооружения, не связанные с добычей полезных ископаемых». Федеральный закон от 30.12.1995 г. № 225-ФЗ «О соглашениях о разделе продукции» употребляет более широкую категорию «имущество». Использование данной терминологии нельзя назвать удачным, поскольку и предприятие и имущество предполагают наличие в своем составе не только вещей, но и имущественных прав. Кроме того, законодатель, употребляя общие понятия, оставляет без внимания тот факт, что объекты, применяемые в процессе недропользования, могут быть подразделены на вещи и комплексы вещей, также не учитывает связь вещей и их комплексов с участком недр и земельным участком.

В отличие от законодателя, специальная литература предлагается употреблять термин «горное имущество», под которым понимают движимое и недвижимое имущество, «необходимое для проведения всего цикла работ по разведке, разработке и добыче полезных ископаемых и обеспечения их безопасности в соответствии с условиями лицензионного соглашения» [5]. Струговым А.Ф. предложено дифференцировать горное имущество по критерию связи с участком недр на связанное и несвязанное. Связанное горное имущество состоит из недвижимого имущества и части движимого имущества, которое не может быть отделено от недр без нанесения несоразмерного ущерба недрам (горные выработки, скважины, элементы их крепления и обсадки, система водоотлива и приустьевое наземное оборудование горных выработок, стволы, подъездные пути, маркшейдерские знаки и другое имущество) [7]. Шмелева Д.Н., выделяя среди горного имущества, сооружения, которые используются для обустройства месторождений нефти и газа, подразделяет последние на скважины (например,