

УДК 330.16, 314.72, 331.556.2, 519.86

**К. Ю. Волошенко<sup>1</sup>, А. В. Лялина<sup>1</sup>, А. А. Новикова<sup>2</sup>  
Ю. Ю. Фарафонова<sup>1</sup>, Л. Г. Гуменюк<sup>1</sup>**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА  
МОБИЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ РЕГИОНОВ РОССИИ  
В КАЛИНИНГРАДСКУЮ ОБЛАСТЬ:  
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

5

<sup>1</sup> Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград, Россия

<sup>2</sup> Калининградский государственный технический университет,  
Калининград, Россия

Поступила в редакцию 14.09.2023 г.

Принята к публикации 20.11.2023 г.

doi: 10.5922/gikbfu-2023-4-1

**Для цитирования:** Волошенко К.Ю., Лялина А.В., Новикова А.А., Фарафонова Ю.Ю., Гуменюк Л.Г. Государственная поддержка мобильности специалистов из регионов России в Калининградскую область: пути повышения эффективности // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Сер. Естественные и медицинские науки. 2023. №4. С. 5–22. doi: 10.5922/gikbfu-2023-4-1.

*Для привлечения из регионов России востребованных на рынке труда специалистов (в частности, учителей, медиков, ИТ-специалистов) в Калининградской области действуют меры поддержки, принятые как на федеральном, так и региональном уровнях. Однако кадровая потребность в регионе сохраняется, нередко отмечаются возвратная миграция профессионалов и сложности их адаптации. Проанализированы действующие меры государственной поддержки и их эффективность для таких ключевых групп профессионалов в Калининградской области, как учителя, медики, ИТ-специалисты. Исследование основано на результатах глубинных интервью с мигрантами из регионов России, работодателями и экспертами, проведенных авторами летом – осенью 2022 г. Использовалась также размещенная в свободном доступе информация профильных министерств о результатах привлечения специалистов. Оценивается практика обращения мигрантов за государственной поддержкой, рассмотрено восприятие специалистами действующих мер, отмечена необходимость их изменения для того, чтобы обеспечить приток профессионалов в регион и их последующее закрепление. В заключение даются предложения по повышению эффективности государственной поддержки мигрантов из регионов России в Калининградской области.*

**Ключевые слова:** программы мобильности, внутренняя миграция, профессионалы, факторы миграции, регионы России, Калининградская область



## Введение и постановка проблемы. Обзор ранее выполненных исследований

6

В условиях сжатия миграционного потенциала стран – доноров мигрантов в Россию, обусловленного старением населения, переориентацией на другие страны, и снижения миграционной привлекательности России для мигрантов из других стран в результате ухудшения общей экономической обстановки и внешнеэкономических связей с рядом государств, роста конкуренции за мигрантов, перераспределение профессионалов внутри страны приобретает еще большую значимость для целей балансирования диспропорций на рынке труда и достижения необходимых тенденций прогрессивного развития экономики и общества. Этому способствует также в целом сжимающееся предложение со стороны рабочей силы в России и, как следствие, растущая конкуренция за нее между регионами и хозяйствующими субъектами. Поэтому в условиях падения доходов населения в последние кризисные годы (в 2020 – 2021 гг. – вследствие пандемии COVID-19, с 2022 г. – в результате ужесточения санкций и падения курса рубля) значимость финансового стимулирования внутривнутристранового перемещения со стороны государства приобретает все большую значимость.

Поэтому кроме произвольно складывающихся диспропорций в социально-экономическом развитии российских регионов и территорий, влекущих за собой переток населения, необходимо создавать условия, способствующие перераспределению целевых групп специалистов (профессионалов) с учетом минимизации негативных последствий для регионов-доноров и максимизации положительного эффекта для регионов вселения. Доказано, что повышению внутренней мобильности способствует наличие доступного жилья в регионах страны, транспортная доступность перемещения, цифровая связанность регионов, возможности трудоустройства, существенный разрыв между регионами в уровне и качестве жизни населения, социальной инфраструктуры, экологической ситуации и природно-климатических условиях [1–8]. Однако указанные факторы, имеющие высокую значимость для большей части мигрантов, применительно к отдельным категориям специалистов зачастую теряют актуальность [9]. Для последних важны иные факторы миграции, нежели доступное жилье, либо требуются дополнительные, более финансово значимые меры поддержки (например, в силу неудовлетворительного уровня оплаты труда либо в случае стимулирования переезда в удаленные или неблагоприятные с точки зрения проживания региона). В разных странах вопросы такого рода решаются, как правило, посредством разработки специальных программ поддержки мобильности специалистов. В России сегодня сложился комплекс программных механизмов, регулирующих данные процессы. Среди них наиболее известны программы «Земский доктор», «Земский фельдшер», «Земский учитель», программы повышения мобильности



кадров. Однако последние исследования, посвященные оценке их эффективности, демонстрируют необходимость дополнить существующие компенсационные выплаты неэкономическими стимулами, поскольку финансовая поддержка чаще всего выступает только в качестве дополнительной мотивации к переезду, уступая первое место другим факторам нематериального или материального характера, имеющим большее значение, таким, например, как уровень оплаты труда [6; 10–13].

В эксклавной Калининградской области, до недавнего времени высоко привлекательной для мигрантов<sup>1</sup>, несмотря на имеющиеся и новые ограничения (например, необходимость транзита через недружественные страны при перемещении на автотранспорте, повышенная стоимость авиасообщения по сравнению с другими регионами РФ), программы привлечения кадров внедрены в практику довольно давно. Сначала они были доступны для мигрантов из других стран (госпрограмма переселения соотечественников в 2006 г.), а затем, с 2015 г., и для жителей других регионов РФ. Их актуальность продиктована традиционно высокой востребованностью отдельных специалистов в регионе, подготовка которых в условиях Калининградского эксклава в нужном количестве не ведется (врачи и средний медперсонал, инженеры узкой специализации и ряд других). В то же время сохраняющиеся диспропорции на рынке труда указывают на то, что потенциал таких программ используется не в полной мере. Поэтому целью данной статьи стала разработка предложений по совершенствованию действующих программ повышения мобильности кадров на примере Калининградской области с учетом оценки их эффективности.

7

### **Отдельные федеральные и региональные механизмы поддержки мобильности специалистов в Калининградской области**

*Региональная программа «Повышение мобильности трудовых ресурсов»* реализуется Министерством социальной политики Калининградской области с 2020 г.<sup>2</sup> и предусматривает поддержку работодателей при привлечении высококвалифицированных работников из других регионов РФ, за исключением трудodeфицитных<sup>3</sup>.

Участниками региональной программы являются юридические лица, за исключением государственных (муниципальных) учреждений, зарегистрированные в качестве юридического лица в соответствии с законодательством РФ и осуществляющие деятельность на территории

---

<sup>1</sup> По данным Калининградстата, максимальное за постсоветскую историю saldo миграции населения в 2021 г. (16,1 тыс. человек) упало до рекордно низких значений в 2022 г. – 6,2 тыс. человек.

<sup>2</sup> Постановление Правительства Калининградской области от 01.03.2019 г. №157; Постановление Правительства Калининградской области от 23.09.2021 г. №598.

<sup>3</sup> В соответствии с перечнем, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 20.04.2015 г. №696-р.



Калининградской области в определенных отраслях: IT-технологии, инжиниринговая отрасль, сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, инженерно-техническая деятельность (проектирование, научная деятельность в сфере естественных и технических наук), производство аккумуляторов, диодов, транзисторов, высокотехнологичного волокна, осуществление железнодорожных перевозок, текстильное производство (подготовка и прядение текстильных волокон).

В случае осуществления иного вида деятельности возможно включение работодателя в региональную программу при наличии соглашения о взаимодействии при реализации мероприятий национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» или соглашения с Правительством Калининградской области о создании инжинирингового центра. Также участниками региональной программы могут стать организации, реализующие инвестиционные проекты на территории Калининградской области.

Финансовая поддержка предоставляется работодателю из областного бюджета в форме субсидии и распространяется на правоотношения, возникшие у работодателя с работником с 1 ноября 2018 г. Общая сумма финансовой поддержки составляет 800 тыс. рублей, в том числе:

а) 300 тыс. рублей на одного работника для возмещения работодателю:

- транспортных расходов по переезду работника и членов его семьи к месту работы, в том числе родителей работника (родителей супруга / супруги) работника;
- расходов, связанных с провозом личного имущества работника;
- расходов на профессиональное обучение работника (повышение квалификации);
- расходов на жилищно-бытовое обустройство работника (приобретение предметов бытового обслуживания);
- консульского сбора при оформлении шенгенской визы работнику и членам его семьи;
- расходов по найму или аренде жилого помещения;

б) 500 тыс. рублей на одного работника для возмещения работодателю затрат, связанных с приобретением работником жилья, в том числе по договору ипотечного кредитования.

Кроме того, работодателям и кандидатам на трудоустройство оказывается информационная поддержка (информирование об условиях участия в программе, о потребности в квалифицированных работниках, проведение «круглых» столов).

В свою очередь, работодатели обязуются обеспечить привлеченным сотрудникам уровень оплаты труда не ниже двукратной величины дохода от трудовой деятельности по Калининградской области за последний отчетный период. Условием участия в программе также является заключение с работником трудового договора на неопределенный срок или срочный договор на срок не менее двух лет. Работник не может уволиться до истечения одного года.



Согласно официальным данным калининградского Минфина, расходы регионального бюджета на реализацию данной программы значительно выросли: в 2023 г. запланировано 20 млн рублей, что в 3,7 раза больше, чем в 2020 г. Это связано как с увеличением размера субсидии (который в 2022 г. вырос в 1,5 раза), так и с числом получателей поддержки — в 2023 г. планируется привлечение 52 человек (в 1,6 раза больше, чем в 2020 г.).

Несмотря на, казалось бы, небольшой охват программой потребности в высококвалифицированных кадрах (2,3 % от всех вакансий с требованием к наличию высшего образования на начало ноября 2023 г.), ее действие распространяется на весомую долю потребности в высококвалифицированных кадрах по включенным в программу отраслям и реализуемым в регионе инвестпроектам. Так, по данным Центра занятости Калининградской области<sup>4</sup>, на начало ноября 2023 г. в сфере информационных технологий, телекоммуникаций и связи требовалось порядка 12 опытных специалистов с высшим образованием на установленный порог заработной платы (свыше 70 тыс. рублей), в сфере сельского хозяйства, экологии и ветеринарии — 10 человек, в сфере инженерно-технических работ — 46, в производстве компьютеров, электронных и оптических изделий, электрооборудования — 25 человек. С учетом возможностей удаленной занятости в ИТ-сфере, замещения вакансий внутренними трудовыми ресурсами (в том числе выпускниками) и привлечения кадров из-за рубежа охват программой потребности в высококвалифицированных специалистах можно считать удовлетворительным.

*Федеральная программа «Земский учитель»*, реализуемая в Калининградской области начиная с 2020 г.<sup>5</sup>, направлена на привлечение педагогов в сельские населенные пункты, поселки или города с населением до 50 тыс. человек. В Калининградской области под действие программы попадают все школы региона за исключением расположенных в областном центре. По итогам конкурса на занятие вакантной должности, учитель, заключивший трудовой договор на 5 лет с учебной нагрузкой от 18 часов, получит единовременную выплату в размере 1 млн рублей за счет средств федерального и регионального бюджетов. В конкурсном отборе могут принять участие учителя со средним профессиональным или высшим образованием, отвечающим квалификационным требованиям и профессиональным стандартам, и опытом педагогической работы от 3 лет. При этом перечень вакансий утверждается региональным Минобром на основании предложений муниципальных

<sup>4</sup> Работа и вакансии в Калининградской области. Работа в России. 2023. URL: [https://trudvsem.ru/vacancy/search?\\_regionIds=3900000000000&page=0&salary=70000&salary=999999&experience=EXP\\_1&experience=EXP\\_2&experience=EXP\\_3&experience=EXP\\_STAFF&education=HIGH&professionalSphere=Transport](https://trudvsem.ru/vacancy/search?_regionIds=3900000000000&page=0&salary=70000&salary=999999&experience=EXP_1&experience=EXP_2&experience=EXP_3&experience=EXP_STAFF&education=HIGH&professionalSphere=Transport) (дата обращения: 01.09.2023).

<sup>5</sup> Постановление Правительства Калининградской области №72 от 17 февраля 2020 г.



органов управления образованием. Так, на 2023 г. он включает 9 вакансий, однако, по данным Центра занятости Калининградской области, потребность в учителях по муниципалитетам области (за исключением ГО «Город Калининград», где численность населения значительно превышает порог в 50 тыс. человек) на начало ноября составила 76 специалистов.

При этом финансовое обеспечение данной программы продолжает сокращаться: в 2023 г. расходы по ней составили только половину от расходов первого года реализации программы (18 млн рублей в 2020 г.), а в 2024 г. они сократятся еще более чем в два раза. Такая динамика обусловлена смещением приоритетов на внутреннюю подготовку кадров вместо привлечения извне и недостаточной эффективностью программы.

Кроме федеральных программ, в области действует система *региональных мер поддержки учителей*, включающая предоставление служебного жилья / социальный найм / оплату найма жилых помещений / компенсацию ЖКУ / транспортных расходов и др.; льготную ипотеку для молодых учителей; единоразовую поддержку молодых учителей при первом трудоустройстве (с высшим образованием – 200 тыс. рублей, со средним профессиональным образованием – 100 тыс. рублей); жилищный сертификат (2 млн рублей) для молодых учителей, нуждающихся в улучшении жилищных условий (в возрасте до 40 лет и со стажем не менее 3 лет); жилищные субсидии на увеличение первоначального взноса по ипотечным кредитам на приобретение жилых помещений (но не более 30 % от стоимости жилого помещения) для нуждающихся в жилье учителей в возрасте до 36 лет со стажем от 3 лет (297–648 тыс. рублей); премирование лучших учителей (на конкурсной основе); целевое обучение со стипендией 15 тыс. рублей и обязательством отработать в школе по окончании обучения 3 года; стипендия в 2,9 тыс. рублей для студентов 1 курса при заключении целевого договора (с 2023 г.).

*Федеральные программы «Земский доктор» и «Земский фельдшер»* были запущены в регионе в 2015 и 2018 г. соответственно<sup>6</sup>. Они направлены на привлечение врачей и среднего медицинского персонала в сельские населенные пункты, поселки или города с населением до 50 тыс. человек. Программы предусматривают выплату 1 млн рублей для врачей и 0,5 млн рублей для фельдшеров в случае заключения договора на работу в сельской местности, причем участник программы самостоятельно определяет, на что потратит выплату<sup>7</sup>. Наиболее популярными направлениями использования выплат являются строительство жилого дома, оплата ипотеки, покупка квартиры и др. К числу обязательных критериев для участия в программе также относится заключение контракта с обязательством проработать не менее 5 лет в сельской местности.

<sup>6</sup> Государственная программа РФ «Развитие здравоохранения», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1640.

<sup>7</sup> Постановление Правительства РФ от 22.04.2022 г. № 739.



Для врачей должны быть выполнены основные условия:

- 1) гражданство Российской Федерации;
- 2) быть врачом, фельдшером, медицинской сестрой или акушером ФАП;
- 3) не иметь неисполненных обязательств по договору о целевом обучении;
- 4) прибыть (переехать) на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок, либо поселок городского типа, либо город с населением до 50 тыс. человек;
- 5) заключить трудовой договор с государственным учреждением здравоохранения Калининградской области.

По состоянию на октябрь 2023 г. на официальном сайте Минздрава Калининградской области представлено около 1420 вакансий для специалистов данной сферы (по сравнению с июлем 2023 г. число открытых вакансий снизилось на 14,7 %<sup>8</sup>). Более 40 % из них — это вакансии врачей, 36 % — медицинских сестер, 7 % — фельдшеров<sup>9</sup>, остальные предназначены для других специалистов отрасли (медицинский статистик, инженер по защите информации, рабочий по обслуживанию кислородных установок, инженер по медтехнике и др.).

Расходы на реализацию программы «Земский доктор» демонстрируют растущую динамику: в 2023 г. запланировано выделить 39,1 млн рублей на поддержку 35 врачей (годом ранее было привлечено 28 работников). При этом на бирже труда на начало ноября 2023 г. размещена информация о 265 вакантных местах в муниципалитетах области (кроме Калининграда)<sup>10</sup>.

Согласно данным регионального Минфина, расходы на поддержку переселения медицинских работников в сельскую местность области по программе «Земский фельдшер» вновь возросли после сокращения в 2021–2022 гг. На 2023 г. запланировано выделить 8,4 млн рублей на привлечение 18 медицинских сотрудников (180 % к 2022 г.). В последующем объемы финансирования планируется еще незначительно нарастить (на 14 %, или на 2 работника). При этом потребность в среднем медперсонале за пределами областной столицы, заявленная работодателями на региональном портале Центра занятости на начало ноября, гораздо больше: 182 медицинские сестры, 56 фельдшеров и 17 акушеров<sup>11</sup>.

К числу региональных мер поддержки относятся **выплаты при первом трудоустройстве**<sup>12</sup> (от 150 до 1 800 тыс. рублей). Возможность

<sup>8</sup> Динамика открытых вакансий на сайте Минздрава Калининградской области (июль — октябрь 2023 г.). Все данные о числе вакансий представлены по состоянию на октябрь 2023 г.

<sup>9</sup> Вакансии медицинских работников в Калининградской области (на 1 сентября 2023 г.) // Кадровая программа Министерства здравоохранения Калининградской области. URL: [https://kadry.infomed39.ru/search\\_vacancy/list/](https://kadry.infomed39.ru/search_vacancy/list/) (дата обращения: 01.09.2023).

<sup>10</sup> Интерактивный портал Центра занятости населения Калининградской области. 2023. URL: <https://rabotakaliningrad.ru/vacancy/> (дата обращения: 12.09.2023).

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Постановление Правительства Калининградской области от 15.08.2014 г. № 520.



предусмотрена по 1019 вакансиям на официальном сайте регионального Минздрава. Важно отметить необходимость заключения договора на работу с медицинским учреждением с низким уровнем заработной платы на длительный срок. Другим вариантом поддержки является возможность получения **компенсации найма жилья**<sup>13</sup>, которая предлагается для 1 тыс. официальных вакансий в размере до 15 тыс. рублей и только на срок до 6 месяцев. И наконец, возможность **предоставления служебного жилья**<sup>14</sup> предусмотрена по 335 вакансиям. С учетом того, что на официальном сайте существует возможность ознакомления с фотографией будущего рабочего места, целесообразным является приращение аналогичных фотографий предоставляемых соискателям вариантов служебного жилья с указанием их расположения.

### Восприятие мигрантами из России действующих государственных мер поддержки в регионе

Анализ действующих мер государственной поддержки в Калининградской области и их востребованности у мигрантов осуществлен на основе проведенных авторами летом – осенью 2022 г. глубинных интервью. В каждой целевой группе (здравоохранение, общее образование, ИТ-сфера) было опрошено по 10 человек и по 2 работодателя. Дополнительно проведены 10 интервью с экспертами из числа представителей профильных министерств (Минобразования, Минсоцполитики), профессиональных сообществ, кадровых агентств вне программы социологического исследования. Относительно мер поддержки специалистов уточнялись следующие вопросы: использованы ли меры поддержки мигрантами и какие именно, насколько они удовлетворяют запросам специалистов и какие требуются в них изменения для стимулирования переезда и адаптации профессионалов в регионе.

География распределения информантов по регионам прежнего проживания в целом соответствует картине сложившихся межрегиональных миграционных связей<sup>15</sup>. Среди них преобладают регионы Сибири и Дальнего Востока (рис.).

**Образование.** Несмотря на различия в стратегиях переезда мигрантов [15], их возрасте, уровне квалификации и педагогическом опыте, лишь небольшое число специалистов обращалось за государственной поддержкой. В качестве причин информанты указали, во-первых, отсутствие достаточной и доступной информации о мерах государственной поддержки до переезда и уже при трудоустройстве.

<sup>13</sup> Постановление Правительства Калининградской области от 02.04.2018 г. № 170.

<sup>14</sup> Закон Калининградской области от 03.07.2007 г. № 151.

<sup>15</sup> Миграционные связи рассчитаны по методике коэффициентов интенсивности миграционных связей (КИМС) Л.Л. Рыбаковского [14] по данным: Росстат (Число прибывших // ЕМИСС. 2023. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/43514> (дата обращения: 10.09.2023); Численность. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31556> (дата обращения: 10.09.2023).



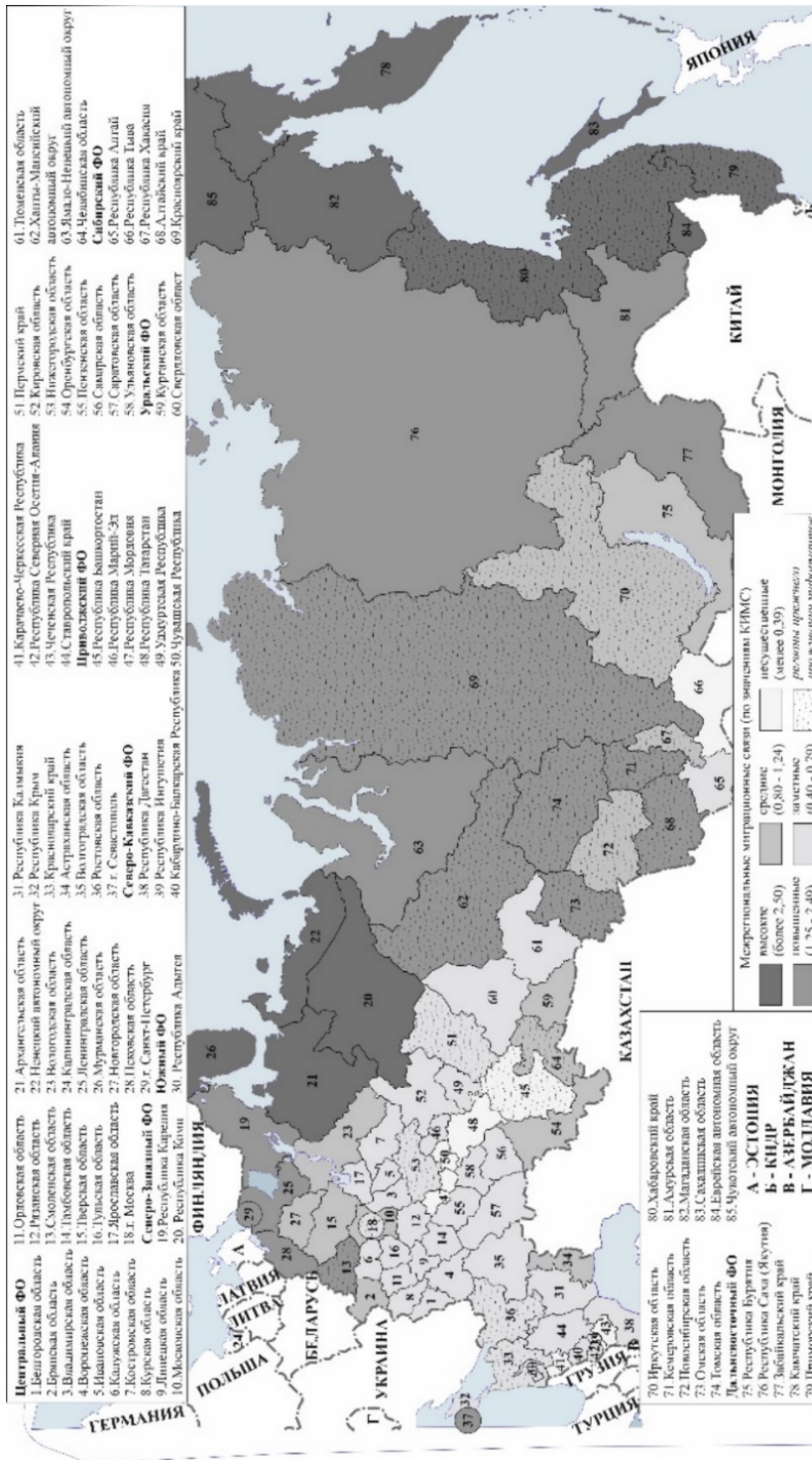


Рис. Миграционные связи Калининградской области по прибытию с другими регионами РФ (по состоянию на 01.01.2022 г.), суммарно за 2014 – 2021 гг.



В регионе нет информационных ресурсов для мигрантов, призванных помочь им в переезде и адаптации, в том числе для отдельных профессиональных групп. Во-вторых, специалисты высказывали неуверенность в том, что получают поддержку в случае обращения или будут удовлетворены ее объемом и качеством, при этом нередко они исходили из неудачного опыта или субъективного мнения знакомых и коллег. В-третьих, достаточно часто информанты не соответствовали требованиям к кандидатам на получение государственной поддержки: возраст, предметная специализация, педагогический стаж (менее 3 лет). Нередко молодые специалисты не ориентированы на приобретение собственного жилья или не готовы к этому, поэтому отдельные льготы не представляли интереса для информантов. Как следствие, меры государственной поддержки учителей получили средние оценки (табл.).

#### Отношение информантов к действующим мерам поддержки для учителей

Меры поддержки	Оценка	Комментарии информантов	Предложения информантов
Федеральная программа «Земский учитель» – выплата 1,5 млн рублей	Низкая	Подходит преимущественно для молодых учителей, объем нагрузки и условия работы не позволяют реализоваться уже состоявшимся специалистам	Рост оплаты труда в целом по региону, что привлечет разные категории специалистов в сельскую местность
Предоставление служебного жилья / социальный найм / оплата найма жилых помещений / компенсация ЖКУ / транспортных расходов и др.	Средняя	Неудовлетворительное состояние предоставляемого жилья или его площадь / неполная компенсация затрат. В отдельных МО был установлен одинаковый размер компенсации затрат для всех получателей	Отдельные информанты высказывали недоверие к этой мере, предлагая усилить поддержку по приобретению собственного жилья
Льготная ипотека для молодых учителей	Средняя	При невысоком уровне оплаты труда учителей многие информанты невысоко оценили меру поддержки	Обеспечить доступность ипотеки (ниже ставка, выше размер субсидирования) и лучшие условия для учителей
Единоразовая поддержка для молодых учителей при первом трудоустройстве (с высшим образованием – 200 тыс. рублей, со средним профессиональным – 100 тыс. рублей)	Высокая	Информанты такой мерой не пользовались по причине наличия опыта работы до переезда	Расширить информационную кампанию в регионах России – потенциальных донорах, что привлечет выпускников
Жилищный сертификат для молодых учителей (до 40 лет, стаж не менее 3 лет) – 2 млн рублей	Высокая	Информанты не воспользовались по ряду причин: 1) не соответствуют критериям; 2) не знали о такой мере или высказывали недоверие; 3) нежелание (из числа молодых учителей) пока приобретать собственное жилье	Исключить ограничения по предметам, требования к стажу и требования к возрасту (увеличить возраст хотя бы до 45 лет)



Окончание табл.

Меры поддержки	Оценка	Комментарии информантов	Предложения информантов
Жилищные субсидии на увеличение первоначального взноса по ипотечным кредитам на приобретение жилых помещений (но не более 30 % от стоимости жилого помещения) для учителей – 297–648 тыс. рублей	Средняя	Невысокий размер субсидии в сравнении со стоимостью жилья, особенно в областном центре	Увеличить размер субсидии, исключить требование к возрасту (увеличить его хотя бы до 45 лет)

15

Выявлена следующая особенность в запросах мигрантов на получение государственной поддержки.

Молодые педагоги меньше заинтересованы в приобретении собственного жилья, поэтому при условии социального найма или предоставления качественного служебного жилья готовы к работе и в сельской местности. На эту возможность указывало большинство опытных специалистов более старшего возраста. Работа в сельских школах при меньших нагрузке, контингенте учащихся и с поддержкой педагогического коллектива позволяет закрепиться в профессии, получить опыт и сформировать необходимые навыки.

Для зрелого специалиста, по мнению информантов, программы привлечения в сельскую местность, по большому счету, не столь интересны. Основная причина состоит в трудности самореализации и ограничении профессионального роста. Отдельная часть профессионалов готова к переезду в сельскую местность. Это те, кто стремится к спокойной и размеренной жизни, хочет быть «ближе к земле». Интересна и высокая доплата по состоянию до 2022 г. – 1,5 млн рублей. В то же время такая дополнительная финансовая поддержка вновь прибывших учителей способствуют нарастанию напряженности со стороны «местных» учителей, работающих в тех же условиях, но не получающих дополнительного финансового стимула.

Однако большинство состоявшихся в профессии специалистов (старше 40 лет) все же выбирают преимущественно школы в областном центре. Для них уже имеет важное значение приобретение собственного жилья, поэтому формируется запрос на все виды финансовой поддержки. Но значительным ограничением для многих выступает размер оплаты труда педагогов, поэтому даже при льготных условиях предоставления ипотеки финансовые обязательства представляют значительное бремя для семейного бюджета.

По мнению информантов, изменения в государственной поддержке учителей должны быть связаны с ее большей целевой ориентацией и отказом от значительных ограничений для кандидатов-заявителей (по предметной специализации и возрасту). Кроме того, информанты предлагали обеспечить возможность перераспределения финансовых



ресурсов, чтобы часть средств могла быть направлена на подготовку и ремонт служебного жилья и расширение фонда социального найма, а не на прямые выплаты получателям. Мерам закрепления на новом месте (требованиям о заключении трудового договора на длительный срок) должны предшествовать меры поддержки на период определения с местом работы, направленные на обеспечение мигрантов жильем на первое время (до полугода). Не снижается значение и информационной поддержки мигрантов, которая позволит им до переезда выбрать наиболее подходящие и соответствующие их запросам инструменты, место трудоустройства и проживания в границах Калининградской области.

16

**Здравоохранение.** Результаты анализа степени удовлетворенности информантов, занятых в сфере здравоохранения, оказались схожими с результатами в сфере образования. Дифференциация выплат педагогам с учетом востребованности преподавателей определенных предметов замещена в сфере здравоохранения так называемым коэффициентом «нуждаемости» в ценных, редких и ожидаемых специалистах, выплаты которым были в разы выше, чем даже специалистам, привлекаемым на более высокую должность, но не столь востребованным в регионе. Часть привлекаемых в область специалистов, будучи осведомлены о возможных мерах поддержки и выплатах (например, при первом трудоустройстве), заведомо от них отказывались, поскольку понимали, что при первой возможности переориентируются из государственной сферы в частную медицину, а такие выплаты предполагали бы заключение долгосрочного трудового контракта с государственным медицинским учреждением. Информанты, особенно молодые специалисты, выражали неготовность к принятию обязательств по выплате ипотечных взносов, несмотря на предоставляемые льготы, из-за низкого уровня оплаты труда. Софинансирование заработной платы от Министерства здравоохранения молодым специалистам, компенсация расходов на оплату найма жилого помещения носят весьма краткосрочной характер. Информанты отмечали также отсутствие возможности выполнить условия для получения ипотеки по «льготной» ставке, поскольку рассматривали возможность приобретения, например, не квартиры, а жилого дома.

Большая часть предлагаемых мер поддержки оценивалась информантами положительно только в качестве дополнительных при переезде специалистов по собственным личным мотивам, а не в качестве стимулирующей, основной определяющей для выбора региона. Возможности долгосрочного привлечения высококлассных специалистов в регион весьма ограничены, поскольку, как правило, здесь им предлагаются худшие условия, особенно с точки зрения оплаты труда, которые не могут нивелироваться «приморским фактором» и относительно мягким климатом. Поэтому повсеместное повышение заработной платы при работе на одну ставку, по мнению информантов, позволит привлечь в отрасль не только специалистов из других регионов, но и собственные кадры, занятые в частной медицине. В этой связи целесообразным представляется содействие повышению качества подготовки медицинских кадров в региональных вузах. Информанты указывали на



необходимость установления оплаты труда, соответствующей как срокам обучения, так и уровню квалификации специалиста. При этом большинство разделяет точку зрения, что используемые критерии в эффективных контрактах не выполнимы и не достижимы работниками в сфере здравоохранения. Одной из причин выступает высокая нагрузка при выполнении прямых функциональных обязанностей.

**ИТ-сфера.** Оценка мер государственной поддержки оказалась в данной сфере чрезмерно субъективной, что обусловлено квалификацией специалистов, их специализацией и географией регионов исхода. Вследствие весьма активного взаимодействия специалистов внутри ИТ-общества региона личное отношение информантов к вопросам так или иначе опирается на практику работы ИТ-компаний в регионе и привлечения специалистов.

По мнению информантов, основная проблема, тормозящая рост мобильности ИТ-специалистов, связана с тем, что большинство профессионалов не готовы релоцироваться, предпочитая работать дистанционно (что и позволяет им работа в ИТ-сфере). Для большинства высококвалифицированных ИТ-специалистов на переезд влияют нематериальные факторы, а не финансовые меры и стимулы, так как при имеющемся уровне оплаты труда все финансовые вопросы они могут решить самостоятельно. Значительную поддержку оказывают и компании (поиск, найм и оплата жилья, финансовая поддержка переезда, помощь в решении различных бытовых вопросов и т.д.). Для ИТ-специалистов невысокой квалификации и, соответственно, меньшим уровнем оплаты труда значение финансовых механизмов поддержки гораздо выше, однако и заинтересованность компаний в таких кадрах существенно ниже.

Обеспечить рост мобильности ИТ-специалистов в Калининградскую область, по мнению информантов, могут два направления: 1) формирование в регионе конкурентной среды и развитие ИТ-инфраструктуры, а для переезжающих в составе семьи – социальной инфраструктуры; 2) повышение эффективности подпрограммы «Повышение мобильности трудовых ресурсов»<sup>16</sup> государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения»<sup>17</sup>.

По первому направлению требуется формирование и продвижение ИТ-имиджа региона и его узнаваемости в ИТ-пространстве, включая создание ИТ-хаба или ИТ-парка с предоставлением дополнительных льгот для резидентов, а также развитие нетворкинга. Первоочередное значение имеет ИТ-инфраструктура (скоростной интернет, серверные мощности, DATA-центр, дешевое электричество и др.). Притоку новых специалистов будет способствовать государственная поддержка ло-

<sup>16</sup> Подпрограмма «Повышение мобильности трудовых ресурсов» Государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения». URL: <https://social.gov39.ru/informatsiya/sotsialno-trudovaya-/povyshenie-mobilnosti-trudovykh-resursov/> (дата обращения: 28.08.2023).

<sup>17</sup> Об утверждении государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения»: постановление Правительства Калининградской области от 29.12.2021 г. №899. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».



кальных проектов и стартап-программ в ИТ-сфере, в том числе для молодых специалистов. Для них должны быть предусмотрены налоговые льготы, что создаст конкурентные преимущества для размещения бизнеса в Калининградской области по сравнению с другими регионами России.

По второму направлению, по мнению информантов, значимы следующие изменения: 1) адресация помощи в рамках названной выше подпрограммы непосредственно ИТ-специалисту, а не компании, как это происходит сейчас; 2) исключение требований к географии регионов исхода мигрантов и к обороту компании, возможность предоставления поддержки специалистам — индивидуальным предпринимателям; 3) упрощение процесса и сроков получения поддержки. При установлении размера поддержки необходимо ориентироваться на оплату труда конкретного заявителя — ИТ-специалиста.

Особое пожелание специалисты высказывали относительно расширения взаимодействия с региональными органами государственной власти, которое считали достаточно активным по сравнению даже с такими ИТ-центрами, как Москва и Санкт-Петербург. В качестве возможного направления названо формирование консультативного органа с участием представителей ИТ-сообщества для совместной разработки и согласования принимаемых решений, касающихся развития ИТ-отрасли Калининградской области.

### Заключение

Полученные выводы позволяют сформулировать основные направления повышения эффективности государственной поддержки мобильности профессионалов.

1. Необходимо усилить информационную поддержку реализуемых мер и механизмов привлечения и закрепления кадров в Калининградской области. При этом продвижение области в регионах — донорах мигрантов должно отражать не только содержание реализуемых здесь программ, но и в целом реальную ситуацию в экономической и социальной сферах региона с учетом потребности в этой информации со стороны различных категорий потенциальных мигрантов (согласно возрасту, профессионально-квалификационному составу, сфере занятости и т.д.). Для этого должен быть расширен инструментарий информационной кампании за счет более широкого использования социальных сетей, интернет-каналов блогеров, проведения крупных всероссийских мероприятий. Необходимо осуществлять таргетную рекламу организаций региона в медийном пространстве других субъектов РФ.

2. Меры поддержки кадров, на сегодняшний день регламентированные постановлениями регионального правительства, должны быть оформлены в виде законов и обладать большей юридической силой. Этот момент акцентировали эксперты.

3. Меры поддержки логичнее разделять на направленные на привлечение специалистов в регион и на их закрепление. Современное ре-



гулирование в большей степени ориентировано на закрепление вновь прибывающих специалистов посредством предоставления льготных условий для приобретения жилья. При этом у переселенцев отсутствует возможность предварительно ознакомиться с условиями проживания и работы. Эффективными в данном случае могут стать предоставление временного жилья или компенсация расходов на найм до заключения долгосрочного трудового договора в рамках программных механизмов.

4. Ряд ограничений, не позволяющих охватить важные с точки зрения реализации трудового потенциала категории целевых групп, должен быть устранен. Это касается как возрастных ограничений, так и предметных областей для учителей, уровня образования, регионов исхода, размера компаний, привлекающих мигрантов (в ИТ-сфере). Сам механизм получения поддержки должен быть максимально упрощен и сжат во времени.

5. Представляется целесообразным в наиболее трудодефицитных отраслях (например, медицине) разработать систему целевого обучения за пределами региона (в перспективных регионах — донорах кадров для сферы здравоохранения, таких как Смоленская или Архангельская область, Санкт-Петербург) и последующего распределения выпускников в региональные государственные учреждения.

6. Неотъемлемой частью реализации мер поддержки привлекаемых специалистов является мониторинг их эффективности как по количественным параметрам, так и по качественным. Для этих целей необходимо осуществлять выборочные обследования среди целевых групп межрегиональных мигрантов. Основная задача — выявление «узких» мест в регулировании и потенциала его совершенствования с акцентом на содействие селективности миграционного потока и адаптацию мигрантов. Ввиду того что регистрация по месту проживания для внутренних мигрантов не является обязательным требованием, целесообразно расширить возможности анализа данных выборочных обследований населения России по проблемам занятости, проводимых Росстатом, позволяющего оценить особенности осуществления экономической деятельности межрегиональными постоянными мигрантами (уровень безработицы, отраслевая и профессионально-квалификационная структура занятости, опыт и уровень образования и др.), а не только временными трудовыми.

В заключение следует отметить, что большинство информантов и экспертов указывали на необходимость решения системных проблем недофинансирования отраслей привлечения специалистов из числа мигрантов. В противном случае меры государственной поддержки и далее будут носить исключительно временный характер и вести к возвратной миграции.

*Благодарности.* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-27-20064, <https://rscf.ru/project/22-27-20064/>.

## Список литературы

1. Boese M., Moran A. The Regional Migration-Development Nexus in Australia: What Migration? Whose Development? // *Frontiers in Sociology*. 2021. Vol. 6. doi: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.602487>.
2. Vakulenko E.S., Mkrtychyan N.V. Factors of Interregional Migration in Russia Disaggregated by Age // *Applied Spatial Analysis and Policy*. 2020. Vol. 13. P. 609–630. doi: <https://doi.org/10.1007/s12061-019-09320-8>.
3. Simard M. Retention and Departure Factors Influencing Highly Skilled Immigrants in Rural Areas: Medical Professionals in Québec, Canada // *International Migration and Rural Areas – Cross National Comparative Perspectives* / ed. by B. Jentsch, M. Simard. L., 2009. P. 43–73. <https://doi.org/10.4324/9781315589466>.
4. Humphreys J., Jones J., Jones M. et al. A Critical Review of Rural Medical Workforce Retention in Australia // *Australian Health Review*. 2001. Vol. 24, iss. 4. P. 91–102. <https://doi.org/10.1071/ah010091a>.
5. Mbemba G.L., Gagnon M.P., Hamelin-Brabant L. Factors Influencing Recruitment and Retention of Healthcare Workers in Rural and Remote Areas in Developed and Developing Countries: An Overview // *Journal of Public Health in Africa*. 2016. Vol. 7, №2. doi: <https://doi.org/10.4081/jphia.2016.565>.
6. Андреева Е.А., Карачурина Л.Б. Стратегии миграции врачей в периферийные муниципальные образования (на примере Тверской области) // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. №3. С. 316–338. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725>.
7. Benson M., O'Reilly K. Migration and the Search for a Better Way of Life: A Critical Exploration of Lifestyle Migration // *Sociological Review*. 2009. Vol. 57, iss. 4. P. 608–625. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01864.x>.
8. Вакуленко Е.С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? // *Прикладная эконометрика*. 2019. Т. 55. С. 113–138. doi: [10.24411/1993-7601-2019-10013](https://doi.org/10.24411/1993-7601-2019-10013).
9. Волошенко К.Ю., Лялина А.В., Фарафонова Ю.Ю., Новикова А.А. Профессиональные факторы и механизмы привлечения в Калининградскую область мигрантов из регионов России // *Регионоведение*. 2023. Т. 31, №1. С. 143–165. <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>.
10. Шарепина Е.А. Программа «Земский доктор» как фактор миграции врачей на периферию регионов Центрального федерального округа // *Демографическое обозрение*. 2022. №9 (4). С. 104–125. <https://doi.org/10.17323/demreview.v9i4.16745>.
11. Кинчагулова М.В., Брынза Н.С., Горбунова О.П., Сунгатуллина Л.А. Мотивация участников программы «Земский доктор» в Тюменской области и оценка их удовлетворенности условиями труда и жизни в сельской местности // *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2019. №27 (2). С. 158–162. doi: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2019-27-2-158-162>.
12. Федина Н.В., Бурмыкина И.В., Катаев Д.В. и др. Миграция учителей и выпускников педагогических вузов между регионами: причины, практика, последствия : монография. Липецк, 2021.
13. Лада А.С. Проблемы привлечения трудовых ресурсов в субъектах Дальнего Востока // *Власть и управление на Востоке России*. 2018. №4 (85). С. 21–31. doi: [10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31](https://doi.org/10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31).
14. Рыбаковский Л.Л. Региональный анализ миграций. М., 1973.
15. Лялина А.В., Волошенко К.Ю., Новикова А.А. и др. Миграция учителей из других регионов России в Калининградскую область: мотивы и адаптация // *Проблемы приграничья. Новые траектории международного сотрудничества : материалы VII междунар. науч.-практ. конф. Калининград, 2023. Т. 7. С. 88–97.*





### Об авторах

Ксения Юрьевна Волошенко — канд. экон. наук, директор Центра социально-экономических исследований региона, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Россия.

E-mail: KVoloshenko@kantiana.ru

<https://orcid.org/0000-0002-2624-0155>

Анна Валентиновна Лялина — канд. геогр. наук, науч. сотр. Центра социально-экономических исследований региона, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Россия.

E-mail: anuta-mazova@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-8479-413X>

Анна Александровна Новикова — канд. геогр. наук, ст. преп., Калининградский государственный технический университет, Россия.

E-mail: anna.novikova@klgtu.ru

<https://orcid.org/0000-0003-0374-6337>

Юлия Юрьевна Фарафонова — мл. науч. сотр., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Россия.

E-mail: ifarafonova@kantiana.ru

<https://orcid.org/0000-0002-5996-1557>

Лидия Геннадьевна Гуменюк — канд. геогр. наук, ст. науч. сотр. Центра геополитических исследований Балтийского региона, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Россия.

E-mail: LOsmolovskaya@kantiana.ru

<https://orcid.org/0000-0002-6186-350X>

*K. Yu. Voloshenko<sup>1</sup>, A. V. Lyalina<sup>1</sup>, A. A. Novikova<sup>2</sup>  
Yu. Yu. Farafonova<sup>1</sup>, L. G. Gumenyuk<sup>1</sup>*

### STATE SUPPORT FOR ATTRACTING HIGH SKILLED WORKERS FROM RUSSIAN REGIONS TO THE KALININGRAD REGION: ENHANCING EFFECTIVENESS

<sup>1</sup>Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad, Russia

<sup>2</sup>Kaliningrad State Technical University, Kaliningrad, Russia

Received 14 September 2023

Accepted 20 November 2023

doi: 10.5922/gikbfu-2023-4-1

**To cite this article:** Voloshenko K. Yu., Lyalina A. V., Novikova A. A., Farafonova Yu. Yu., Gumenyuk L. G., 2023, State support for attracting high skilled workers from Russian regions to the Kaliningrad region: enhancing effectiveness, *Vestnik of Immanuel Kant Baltic Federal University. Series: Natural and Medical Sciences*, №4. P. 5–22. doi: 10.5922/gikbfu-2023-4-1.

*To attract in-demand professionals from various regions of Russia to the labor market in the Kaliningrad region (including teachers, medical professionals, and IT specialists), support measures have been implemented at both the federal and regional levels. However, the region*



continues to face a demand for skilled workers, with instances of professionals returning while difficulties in their adaptation are often noted. The article analyzes the current government support measures and their effectiveness for key professional groups in the Kaliningrad region, such as teachers, medical professionals, and IT specialists. The research is based on the results of in-depth interviews conducted by the authors during the summer and autumn of 2022 with migrants from different regions of Russia, employers, and experts. Additionally, publicly available information from relevant ministries about the outcomes of attracting specialists was utilized. The study evaluates the practice of migrants seeking government support, examines the professionals' perception of existing measures, and highlights the need for adjustments to ensure the influx and retention of professionals in the region. In conclusion, suggestions are provided to enhance the effectiveness of government support for migrants from various regions of Russia in the Kaliningrad region.

**Keywords:** mobility programs, internal migration, professionals, migration factors, regions of Russia, Kaliningrad region

### The authors

Dr Ksenia Yu. Voloshenko, Director of the Center for Social and Economic Research of the Region, Immanuel Kant Baltic Federal University, Russia.

E-mail: [KVoloshenko@kantiana.ru](mailto:KVoloshenko@kantiana.ru)

<https://orcid.org/0000-0002-2624-0155>

Dr Anna V. Lyalina, Researcher, Center for Socio-Economic Research of the Region, Immanuel Kant Baltic Federal University, Russia.

E-mail: [anuta-mazova@mail.ru](mailto:anuta-mazova@mail.ru)

<https://orcid.org/0000-0002-8479-413X>

Dr Anna A. Novikova, Assistant Professor, Kaliningrad State Technical University, Russia.

E-mail: [anna.novikova@klgtu.ru](mailto:anna.novikova@klgtu.ru)

<https://orcid.org/0000-0003-0374-6337>

Yulia Yu. Farafonova, Junior Researcher, Immanuel Kant Baltic Federal University, Russia.

E-mail: [ifarafonova@kantiana.ru](mailto:ifarafonova@kantiana.ru)

<https://orcid.org/0000-0002-5996-1557>

Dr Lidia G. Gumenyuk, Senior Researcher, Institute of Geopolitical and Regional Studies, Immanuel Kant Baltic Federal University, Russia.

E-mail: [LOsmolovskaya@kantiana.ru](mailto:LOsmolovskaya@kantiana.ru)

<https://orcid.org/0000-0002-6186-350X>