

УДК 911.3; 332.1.
Ю. Ю. Фарафонова¹
А. В. Лялина²
К. Ю. Волошенко³
А. А. Новикова⁴
Л. Г. Гуменюк

Механизмы привлечения востребованных категорий специалистов в Калининградскую область

¹ ФГАОУ ВО Балтийский федеральный университет им. Канта, г. Калининград
e-mail: ifarafonova@kantiana.ru

² ФГАОУ ВО Балтийский федеральный университет им. Канта, г. Калининград
e-mail: anuta-mazova@mail.ru

³ ФГАОУ ВО Балтийский федеральный университет им. Канта, г. Калининград *e-mail: KVoloshenko@kantiana.ru*

⁴ ФГБОУ ВО Калининградский технологический университет, г. Калининград
e-mail: anna.novikova@klgtu.ru

⁵ ФГАОУ ВО Балтийский федеральный университет им. Канта, г. Калининград
e-mail: LOsmolovskaya@kantiana.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу механизмов привлечения в Калининградскую область мигрантов из других регионов России. Рассматриваются такие профессиональные категории мигрантов, как работники сферы здравоохранения, ИКТ, образования и предприниматели. Исследование основано на результатах 60 полуструктурированных интервью, проведенных летом 2022 г. Анализ восприятия респондентами действующих механизмов поддержки мигрантов, а также сложностей, с которыми они столкнулись при переезде и адаптации в регионе, позволил выделить наиболее востребованные меры миграционной политики (административно-правовые, экономические, институциональные, социальные) для каждой из рассматриваемых категорий.

Ключевые слова: Калининградская область, эксклав, внутренняя миграция, релокация кадров, привлечение специалистов, сельская местность

Введение

Важность привлечения мигрантов, обладающих определенной квалификацией, на территорию Калининградской области, как в городские поселения, так и в сельскую местность, обусловлена двумя основными причинами: во-первых, необходимостью удовлетворить текущие потребности рынка труда, во-вторых, возможностью с их помощью обеспечить дальнейшее устойчивое развитие региональной экономики.

В отношении ситуации на рынке труда, наблюдаемой на данный момент в регионе, отметим, что количество местных специалистов недостаточно для закрытия вакантных должностей в первую очередь в бюджетной сфере. Так, в сфере здравоохранения, отмечается существенная нехватка медицинских

работников разных уровней: врачей общей практики, узких специалистов, медицинских сестер и др. [1, 2, 9, 17, 18]. По данным портала «ГородРабот.ру» в июле 2023 года в регионе было 4 949 открытых вакансий медицинских сестер (3 778 вакансий представлены напрямую от работодателей) и 1 247 вакансий врачей (из них 1 110 вакансий напрямую от работодателей). На официальном сайте Министерства здравоохранения Калининградской области указано порядка 620 открытых вакансий медицинских сестёр и 650 вакансий врачей [4]. При общей численности врачей всех специальностей в государственных организациях, оказывающих медицинские услуги в регионе, 3 794 человека (на конец 2022 г.) дефицит кадров, составляет около 15 %. Нехватка кадров в регионе отмечается и в сфере школьного образования [16]. На официальном сайте Министерства образования Калининградской области представлены 358 вакансий [14]. Наибольшее число вакансий для учителей математики (41), русского языка и литературы (24), начальных классов (23) и английского языка (22).

Необходимо привлекать на территорию региона не только специалистов, способных закрыть текущие потребности рынка труда, но и тех, кто обеспечит дальнейшее устойчивое развитие региона. В первую очередь для экономики это работники сферы информационно–коммуникационных технологий (ИКТ). Целый ряд исследований посвящен оценке роли и значимости ИКТ-сектора, специалистов этого сектора в экономике, в том числе региональной, в целом [3,13], а также в рамках системы государственного управления [12], цифровизации, как фактора роста экономики [20], важности не приобретения, а инвестирования в инновации и цифровизацию [10].

Для развития региональной экономики также важно привлекать предпринимателей, тех, кто сможет открыть новые компании, создавая рабочие места, увеличивая поступления в бюджет, привлекая инвестиции, и в целом способствуя росту уровня жизни в городе, регионе или стране. Ряд исследователей отмечает, что мигранты чаще чем местное население открывают собственные предприятия [8,15,22,25,27,28,30], а также они создают большое количество рабочих мест [29]. Кроме того, компании мигрантов чаще организуют торговые связи с другими регионами, странами (как правило теми, откуда они переехали) [24]. Кроме того, они становятся новыми потребителями сектора B2B для уже существующих компаний, привносят на местный рынок новые техники ведения бизнеса. Их появление может способствовать увеличению компетенций, необходимых для создания инноваций и росту продуктивности [26] во многом за счет эффекта так называемого “перелива” [23].

Настоящее исследование посвящено вопросам внутристрановой релокации кадров. В отношении межрегиональной миграции, как и по многим вопросам международной миграции, в том числе, например, оценке фактической стоимости для экономики принимающей страны «дорогих» приезжих [10, 13, 19, 21] у научного сообщества пока не сформировалось единого мнения. Следует отметить, что при некоторой схожести механизмов региональной и национальной миграционной политики, направленных на привлечение отдельных категорий релокантов, существует принципиальное отличие: в случае внутристрановой релокации не применимы стандартные инструменты отбора по определенным критериям, доступные при необходимости оформления въездной визы, вида на жительство, патентов и т.д.

Цель настоящего исследования заключается в уточнении перечня механизмов привлечения на территорию Калининградской области отдельных категорий специалистов на основе анализа оценки их эффективности и востребованности мигрантами, уже проживающими на территории региона, а также разработка на его основе рекомендаций по экономическим, институциональным, организационно-административным и социальным мерам привлечения в регион и удержания специалистов указанных сфер.

Материалы и методы исследований

В работе авторов [6] была сформулирована теоретическая модель, обобщающая отечественный и зарубежный опыт регулирования внутристрановой миграции. В рамках настоящего исследования перечень представленных механизмов уточняется на основе оценки их эффективности и востребованности отдельными категориями работников, с учетом озвученных потребностей, трудностей и отраслевой специфики. Рассматриваемые в данной работе сферы деятельности включают: здравоохранение, образование, ИКТ, предпринимательство.

Для оценки работоспособности различных механизмов миграции летом 2022 г. авторами было проведено 60 полуструктурированных интервью с наемными работниками и представителями бизнеса, уже переехавшими в Калининградскую область (как в города, так и в сельскую местность) из других регионов РФ, а также их работодателями. Респонденты переехали из Алтайского, Краснодарского, Приморского и Хабаровского края, Хакасии, Ханты-Мансийского автономного округа, Башкортостана, Москвы, Брянской, Иркутской, Красноярской, Кемеровской, Московской, Новосибирской, Нижегородской, Пермской, Ростовской, Смоленской, Омской, Томской, Челябинской и других областей. Интервью с работодателями состоявшихся мигрантов позволило изучить мнение относительно эффективности механизмов их привлечения из других регионов РФ, в том числе локальных механизмов, то есть на уровне отдельных учреждений. Поиск респондентов осуществлялся преимущественно методом «снежного кома».

Для каждой целевой группы была разработана индивидуальная анкета-гайд, содержащая общую и специальные части. Общая часть включала вопросы о времени и причинах переезда в регион, уровне образования и квалификации, профессиональных изменениях, ожиданиях и удовлетворенности сменой места жительства, финансовом положении. Специальная часть анкеты-гайда касалась, собственно, профессиональных факторов притяжения и мер поддержки мигрантов конкретной целевой группы.

Результаты и их обсуждение

ИКТ-специалисты. Как отмечалось, одной из наиболее актуальных категорий работников для развития экономики и бизнес-процессов в регионе в настоящее время является специалисты ИКТ-сектора. Уточненный перечень востребованных в регионе механизмов привлечения мигрантов из других регионов РФ, по результатам проведенных интервью, представлен в таблице 1.

Как показали результаты интервью, для работников сферы информационных технологий организационно-административные механизмы поддержки миграции не имеют решающего значения, экономические же актуальны лишь для части из них, поскольку в связи с развитием этой сферы и общим дефицитом кадров в ней размер оплаты труда позволяет многим из них не нуждаться в дополнительной поддержке. Следует также отметить, что в регионе действует подпрограмма «Повышение мобильности трудовых ресурсов» (ГП Калининградской области «Социальная поддержка населения»), поддерживающая работодателей (в том числе в сфере ИКТ) в привлечении высококвалифицированных кадров из ряда регионов РФ, однако она адресована прежде всего крупным компаниям. Небольшие фирмы не могут соответствовать предъявляемым для участия требованиям, следовательно не могут предложить ее своим потенциальным сотрудникам. Целесообразной в этой связи представляется поддержка не работодателя, а напрямую работника, но по представлению работодателя.

Таблица 1

Востребованные механизмы привлечения в Калининградскую область специалистов сферы ИКТ (по результатам интервью)

Механизмы селекции и регулирования миграции на внутристрановом уровне	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов на разных уровнях
Экономические	Льготная ипотека (субсидирование процентов и взноса), возмещение затрат по займу
	Служебное жилье
	Компенсация аренды жилья
	Единовременные выплаты и доплаты к окладам
	Субсидии на переезд специалисту и членам его семьи
	Компенсация расходов на коммунальные платежи
	Компенсация расходов на обустройство
Институциональные	Отсрочка от службы в армии
	Фонды поддержки
	Информация (сферы занятости и профессии, ярмарки, реклама)
	Поддержка профессиональных сетей
Инфраструктурные	Развитие транспортной и жилой инфраструктуры: комфорт проживания, круглосуточные сервисы
	Инвестирование в создание рабочих мест

Механизмы селекции и регулирования миграции на внутристрановом уровне	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов на разных уровнях
	Поддержка бизнес-климата
	Инвестирование в промышленную инфраструктуру: технопарки, высокоскоростной интернет
Социальные	Содействие в устройстве детей в дошкольные/школьные учреждения и т. д. / наличие частных дошкольных учреждений высокого уровня
	Медицинское и социальное обеспечение высокого уровня
	Услуги по переезду (продажа старого и подбор нового жилья, транспортировка и хранение вещей и др.)
	Субкультура организации

Составлено авторами

Один из важнейших институциональных механизмов, выявленных по результатам интервью, - формирование имиджа региона на общероссийском пространстве, как одного из айти-центров страны, наряду с Москвой и Санкт-Петербургом. Шаги в этом направлении включают проведение крупных конференций, нетворкинг-мероприятий, событий. Такого рода мероприятия также способствуют созданию и поддержанию профессиональных сообществ, поскольку дают представителям индустрии возможность знакомиться, общаться, обмениваться опытом, чтобы впоследствии создавать новые совместные проекты, а также расширяют возможности специалистов для трудоустройства. Еще один возможный механизм привлечения специалистов и компаний - создание регионального фонда поддержки ИТ-проектов разных сфер индустрии, процесс подачи заявок в который был бы менее сложен, чем в общероссийские, с возможностью лично представлять проект членам комиссии, принимающей решение.

Инфраструктурные механизмы, востребованные работниками ИТ-отрасли, — это прежде всего профессиональные. Необходимо инвестирование в промышленную инфраструктуру, обеспечение доступа в высокоскоростной интернет на всей территории региона, и в особенности в сельской местности, где проблемы обеспечения высокоскоростным интернетом стоят еще более остро. Так в июне 2023 года средняя скорость мобильного интернета на загрузку в Калининграде, по данным ИАА TelecomDaily, составила 28 Мбит/с, что на 53% выше, чем по России в целом, но все же на 23% ниже, чем в Москве. По данным Ookla (сервис «Speedtest Global Index») в 1 квартале 2021 медианная скорость загрузки фиксированного широкополосного доступа в Калининградской области составила 45,31 Мбит/с, при том, что в Москве она была 70,65 Мбит/с (первое место в стране, при этом РФ в свою очередь находилась на 51 месте по этому

показателю). Респонденты высказали заинтересованность в создании в регионе дополнительных "ИТ парков" (помимо уже существующего "Технополиса GS"), которые предоставили бы серверные мощности и электричество по сниженным тарифам для развития майнинга.

Важным фактором при принятии решения о переезде и закреплении на новом месте для этой категории мигрантов является общий уровень развития территории, уровень ее благоустроенности. Востребованными являются круглосуточные сервисы (магазины, фитнес центры, антикафе), которых в регионе пока немного. Развитие инфраструктуры территории и улучшение условий проживания, представляется направлением развития, требующим внимания, поскольку большинство респондентов отмечают комфорт проживания в регионе как важный фактор притяжения. При этом они указывают трудности с поступлением детей в дошкольные/школьные учреждения, а также низкое качество медицинских услуг в регионе. Решение этих вопросов способствовало бы и общему повышению уровня жизни в регионе, а значит его привлекательности и для переселенцев.

Специалисты сферы здравоохранения. В таблице 2, представлен перечень механизмов привлечения и поддержки работников сферы здравоохранения, с учетом специфики их деятельности и предлагаемого уровня оплаты труда.

Таблица 2

Востребованные механизмы привлечения в Калининградскую область специалистов сферы здравоохранения (по результатам интервью)

Механизмы селекции и регулирования миграции на внутристрановом уровне	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов
Организационно-административные	Приоритетные территории миграции
	Дефицитные профессии, специальности, приоритетные отрасли
	Обязательное распределение и ротация специалистов
	Меры общественного признания, награды
Экономические	Льготная ипотека (субсидирование процентов и взноса), возмещение затрат по займу
	Служебное жилье
	Компенсация аренды жилья
	Единовременные выплаты и доплаты к окладам
	Субсидии на переезд специалисту и членам его семьи
	Компенсация расходов на коммунальные платежи
	Компенсация расходов на обустройство

	Компенсация затрат на обучение и повышение квалификации
Институциональные	Создание виртуальных платформ о мерах социальной поддержки
Инфраструктурные	Развитие транспортной и жилой инфраструктуры
	Оснащение рабочих мест (в том числе безопасная рабочая среда)
Социальные	Содействие в устройстве детей в дошкольные/школьные учреждения и т. д.
	Медицинское и социальное обеспечение
	Услуги по переезду (продажа старого и подбор нового жилья, транспортировка и хранение вещей и др.)
	Субкультура организации

Составлено авторами

Экономические меры поддержки (с учетом общего низкого уровня оплаты труда) для работников сферы здравоохранения представляются наиболее актуальными. На селе также действуют программы «Земский доктор» и «Земский фельдшер». Учреждения города и области приглашают на работу медицинских сестер/братьев с заработной платой от 15,2 тысяч рублей, средним уровнем около 30 тыс. рублей. Например, врач терапевт в областном центре может претендовать на заработную плату от 35 – 40 тысяч рублей [4]. Работать в Гвардейской центральной районной больнице терапевту предлагают за заработную плату от 25 тыс. рублей, в Нестеровской и Неманской от 21, 1 тыс. рублей, Светловской, Гусевской от 30 тыс, Багратионовской от 36 тыс. рублей. Участковый терапевт города Калининграда в больнице № 2 будет получать от 11, 1 тысяч до 40 тысяч, зав. дневным стационаром (там же) от 24 тыс. С учетом эффективного контракта, при возможности выполнения заявленных условий, существует возможность получения работникам сферы здравоохранения более высокого уровня заработной платы. При этом самая низкая стоимость аренды однокомнатной квартиры (по данным портала «Авито» по состоянию на июнь 2023 г.) в г. Калининграде составляет 9 тысяч рублей в месяц без учета коммунальных платежей, в Калининградской области 6 тысяч рублей в месяц, также без учета коммунальных платежей. Отметим, что средний уровень заработной платы в регионе, по данным Калининградстата («Доклад о социально-экономическом положении региона в первом полугодии 2023 года») составил 53,4 тыс. рублей.

В связи с таким низким уровнем предлагаемой оплаты труда, особенно актуальной представляется компенсация найма жилого помещения (отметим, что при поступлении на работу срок найма за счет региональных средств составляет всего 6 месяцев), предоставление служебного жилья, подъемные, выплаты при первом трудоустройстве в регионе, однако, большая часть респондентов придерживается мнения, что подобного рода стимулы способны лишь привлечь специалистов, но не удержать их, поскольку уровень заработной платы врачей в

регионе ниже желаемой (ряд специалистов даже отказывался от выплат, предполагающих заключение 5-летнего договора). Практически у всех респондентов уровень доходов изменился (указано, как уменьшение, так и увеличение доходов). При этом все участники опроса отметили возросшие расходы: как в связи с общим более высоким уровнем цен в регионе, по сравнению со значительным количеством других регионов страны, так и с необходимостью для части из них, арендовать жилье после переезда. Респонденты отмечают, что возможность получать более высокую заработную плату существует часто лишь за счет увеличения нагрузки, что сказывается на эмоциональном, физическом состоянии, и как следствие, на качестве труда. Почти все респонденты указывают на значительную усталость, в связи с работой на несколько ставок.

При этом все респонденты указали на недостаточную информированность о доступных мерах поддержки: почти все, кто ими воспользовался, узнали о существующих возможностях лишь в отделе кадров при трудоустройстве, либо от знакомых. В этой связи обеспечение доступности медикам, проживающим в других регионах информации о льготах, бонусах и мерах поддержки, предлагаемых специалистам здравоохранения, представляется важным механизмом привлечения медперсонала. Отметим, в настоящее время на официальном сайте Министерства здравоохранения Калининградской области при подборе вакансий доступны следующие фильтры:

- Наличие выплаты при первом трудоустройстве (доступны для 1210 вакансий, то есть для 74% от общего числа);
- Единовременная компенсационная выплата по программе «Земский доктор» (доступна по 20 вакансиям, с оплатой труда от 21 тыс. рублей));
- Компенсация найма жилья, единовременная компенсационная выплата по программе «Земский фельдшер» (доступна по 1 (одной) вакансии, с оплатой труда от 28, 5 тыс. рублей);
- Служебная квартира (140 вакансий, то есть 8,5% от общего числа).

Всего на сайте Министерства в сфере здравоохранения 1630 вакансий, поиск с учетом желаемого уровня оплаты труда на сайте не работает.

Климат и инфраструктура, комфорт проживания в Калининградской области оказались важнейшими факторами наряду с личными причинами, профессиональные же не учитывались большинством респондентов. Лишь один из них назвал материальные меры поддержки определяющими в решении переехать в Калининградскую область. Поддержание и повышение уровня жизни в регионе будет способствовать привлечению специалистов и в отрасль здравоохранения.

Специалисты сферы образования. В таблице 3 представлены меры поддержки, названные актуальными опрошенными работниками общеобразовательных школ, а также высших учебных заведений Калининградской области.

Для работников сферы образования основными факторами принятия решения о переезде стали выталкивающие факторы. В выборе именно Калининградской области сыграли роль прежде всего климат, экология и общий уровень жизни в регионе.

Организационно-административные механизмы для этой группы (по результатам обработки данных интервью) не играют большой роли.

Таблица 3

Востребованные механизмы привлечения в Калининградскую область специалистов сферы образования (по результатам интервью)

<i>Механизмы селекции и регулирования миграции на внутристрановом уровне</i>	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов
Экономические	Льготная ипотека (субсидирование процентов и взноса), возмещение затрат по займу Служебное жилье Компенсация за аренду жилья Единовременные выплаты и доплаты к окладам Субсидии на переезд специалисту и членам его семьи Компенсация расходов на коммунальные платежи Компенсация расходов на обустройство Дополнительная стипендия обучающимся по договорам целевого найма Компенсация затрат на обучение и повышение квалификации
Институциональные	Информация (сферы занятости и профессии, ярмарки, реклама) Продвижение региона Создание виртуальных платформ и меры социальной поддержки Программы карьерного роста Поддержка профессиональных сетей
Инфраструктурные	Оснащение рабочих мест (в том числе безопасная рабочая среда)
Социальные	Содействие в устройстве детей в дошкольные/школьные учреждения и т. д. Медицинское и социальное обеспечение Обучение (в том числе стажировки и целевое обучение)

Составлено авторами

Что касается существующих экономических мер поддержки, помощь с жильем (предоставление служебного жилья, компенсация оплаты найма жилых

помещений) актуальна для всех категорий педагогических работников. Льготная ипотека для респондентов практически не представляет интереса, поскольку при недостаточно высоком уровне заработной платы, без дополнительных источников доходов, производить выплаты по ней не представляется возможным. Отметим, что средняя заработная учителей в 2023 г. по субъектам РФ, опубликованная на портале «Я знаю», со ссылкой на Росстат – 45,7 тыс. рублей. В Калининградской области – 41,3 тыс. рублей (что на 10% ниже среднего уровня), в Москве – 103, 4 тыс. рублей (на 162% выше среднего), в Санкт-Петербурге – 66,8 тыс. рублей (на 46% выше среднего) [11].

Большинство респондентов отмечает, что при переезде в Калининградскую область их заработная плата либо не изменилась, либо значительно уменьшилась (в основном, в связи с отсутствием надбавок, доступных в других регионах), при этом работники школ отмечают различия в системе подушевого финансирования, в связи с чем в Калининградской области значительно большее количество учеников в классах, что ведет, по результатам оценки респондентов, к «выгоранию» преподавателей

Существующие меры поддержки ориентированы на трудоустройство преподавателей и в сельской местности (программа “Земский учитель” предусматривает дополнительную выплату педагогам, переехавшим работать в сельские населенные пункты, поселки и города с населением до 50 000 человек, компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения для педагогов, работающих в селах и поселках), а также в основном на молодых учителей (например, выплаты при трудоустройстве молодых педагогов; программа “Земский учитель”, в рамках которой педагоги получают небольшую нагрузку и хорошо поставленное наставничество; жилищные сертификаты предусмотрены лишь для преподавателей до 40 лет). Однако, целесообразной представляется и поддержка опытных педагогов со стажем, а также местных молодых специалистов с целью их удержания. Отметим, что по данным Министерства образования Калининградской области вакансии указываются без каких бы то ни было данных о предполагаемой оплате труда (только количество ставок). Система обеспечения жильем конкретизирована только в отдельных вакансиях такими вариантами (доступна по 156 вакансиям), как: «вновь прибывшим учителям ежемесячная выплата 5 тысяч рублей; «есть возможность в скором будущем по программе "Жилье на селе" получить субсидии на приобретение жилья»; «школьное общежитие»; «комната в общежитии», «возможно» и т.д. Например, приглашенным на работу учителям в г. Гвардейске (число жителей около 30 тысяч человек) предлагается жилье, расположенное в пос. Знаменск (число жителей около 3 тысяч человек) (расстояние 15 км от места работы). По большей части вакансий (327 вакансий) обеспечение жильем вообще не предусмотрено.

Институциональные меры поддержки преподаватели получают уже после переезда в регион, при этом ряд респондентов указал на проблемы с доступностью информации. Отметим, что она представлена на целом ряде сайтов, а также с 2022 года информирование идет в чатах региональных клубов педагогов “Пеликан”. Тем не менее респонденты указали на необходимость получения сведений о возможностях и льготах на всех этапах процесса переезда и обустройства. Кроме того, была отмечена нехватка виртуальных платформ и

помощи по адаптации мигрантов, в первую очередь необходима психологическая поддержка, а также “бытовая” информация.

Положительным моментом является высокая удовлетворенность опрошенных рабочим местом, выделяют очень хорошую материально-техническую базу, созданную во многом в рамках нацпроекта “Образование”. Удовлетворенность рабочим местом и порядком организации труда высказывали респонденты, работающие и в сельской местности. В частности, в Багратионовском районе, выделяли систему наставничества, маленькие классы, наличие дополнительного школьного оборудования. Возможно, этот момент следует отмечать и при продвижении региона, равно как и активную поддержку профессионального развития педагогов.

Среди необходимых социальных мер поддержки особо отмечают помощь при приеме детей в школу/детский сад. Возможной мерой привлечения специалистов в регион стало бы предоставление льготных мест в образовательных учреждениях. Практически все респонденты отметили проблемы с качеством медицинских услуг в Калининградской области по сравнению с другими регионами РФ.

Предприниматели. Уточненный на основе интервью перечень механизмов привлечения и поддержки мигрантов, открывающих и/или релоцирующих компании на территории региона, представлен в таблице 4.

Таблица 4

Востребованные механизмы привлечения в Калининградскую область предпринимателей (по результатам интервью)

Механизмы селекции и регулирования миграции на внутривосточном уровне	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов
Организационно-административные	Льготные режимы ведения бизнеса
Экономические	Поддержка старт-апов (гранты) на конкурсной основе
	Софинансирование расходов
	Возможность льготного кредитования
	Временное снижение налоговой ставки
	Субсидии для компаний в трудных ситуациях
Институциональные	Информация (ярмарки, реклама)
	Проведение мероприятий высокого уровня
	Диалог с региональной и муниципальной администрацией
	Продвижения региона и его отдельных территорий
	Развитые сервисы поддержки бизнеса

Механизмы селекции и регулирования миграции на внутристрановом уровне	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов
	Поддержка профессиональных сетей
Инфраструктурные	Развитие транспортной и жилой инфраструктуры
	Инвестирование в промышленную инфраструктуру
Социальные	Содействие в подборе персонала
	Обучение персонала

Составлено авторами

Опрос показал, что предприниматели выбирают Калининградскую область в качестве нового места проживания, зачастую рассматривая ее как достаточно емкий рынок, особенно в сфере услуг. Рынок с низкой конкуренцией и с довольно низким порогом входа, на котором много свободных ниш, и на котором на данный момент еще не используются успешные практики продвижения и ведения бизнеса, принятые в других регионах. Респондентами учитывается и тот факт, что Калининградская область в настоящее время один из наиболее востребованных в РФ туристических регионов, в том числе для внутреннего туризма.

С учетом специфики деятельности – это единственная группа респондентов, для которой интерес представляют организационно-административные меры поддержки, включающие в себя льготные режимы ведения бизнеса (налоговые и таможенные преференции).

Экономические меры поддержки, востребованные предпринимателями, включают в себя старт-ап программы, софинансирование расходов (например, аренды коммерческой недвижимости), льготные кредиты на оборудование для развития производства. Среди возможных мер поддержки начинающим предпринимателям респонденты высказались за возможность снижения/отмены подоходного налога на несколько лет при открытии первой компании, что позволило бы сосредоточиться, за счет сокращения расходов, на вложении средств в продвижение товара и развитие. При этом в сфере ИКТ отсутствие налога на прибыль для многих компаний не представляет интерес, поскольку зачастую головная компания находится не в РФ. В этой связи возможным механизмом по привлечению ИКТ-компаний в регион стало бы снижение (с постепенным (в течение нескольких лет) поднятием) отчислений за сотрудников при условии регистрации предприятия в регионе. Это был бы важный фактор поддержки для инновационных старт-апов.

Среди институциональных факторов для предпринимателей важными являются специальные сервисы поддержки бизнеса, которые в Калининградской области уже довольно развиты, они предоставляют среди прочего консультационное сопровождение, возможности для развития компетенций, менторскую и экспертную поддержку по продвижению, курсы для предпринимателей (которые обязательно должны включать информацию о местной бизнес-среде), имущественную поддержку (льготная аренда помещений),

помощь в продвижении, а также помощь в получении финансирования (льготное заемное софинансирование, гранты для старт-апов) для представителей различных сфер. Вся необходимая информация представлена на сайте Правительства области, но в достаточно неудобном для пользователя виде (списки контактов, без дополнительной информации и тексты законодательных актов и указов). Все респонденты отмечают важную роль профессиональных сообществ в развитии бизнеса, это направление, в котором в регионе необходимо развитие при поддержке местного правительства (проведение нет-воркинг мероприятий, конференций и т.д.). Для многих специализаций важно участие в ярмарках, выставках, творческих мероприятиях, однако они указывают на недостаток мероприятий и более высокого уровня.

Важной для предпринимателей также является возможность ведения практически прямого диалога с представителями муниципальных и региональных властей для решения оперативных вопросов и развития новых направлений бизнеса, а также создания совместных проектов. Это является преимуществом небольшой по размерам Калининградской области.

Инфраструктурные меры привлечения предпринимателей специфичны для различных сфер ведения бизнеса, включают в себя, например, создание промышленной инфраструктуры (промышленные площадки и парки, долины и др.); обеспечение необходимыми технологическими решениями (прокладка сетей 5G, компьютерные мощности). А также софинансирование аренды помещений, организация площадок для продажи, что особенно актуально, например, для представителей творческих направлений деятельности. Однако все респонденты отметили инфраструктурные недостатки в бытовом обслуживании населения, связанные с недостатками сервиса, нехваткой детских садов, школ и крайне низким уровнем медицинских услуг в регионе, относительно их опыта проживания в других регионах РФ.

Социальные меры поддержки и привлечения, являющиеся актуальными для предпринимателей, связанные с персоналом организаций — это содействие в поиске и подборе персонала, обучение специалистов, а также повышение престижа ряда профессий.

Выводы

Исследование показало, что существующий достаточно широкий комплекс мер привлечения востребованных кадров в экономику эксклава не вполне соответствует потребностям самих этих специалистов. По этой причине требуются изменения перечня мер в составе уже действующих механизмов привлечения мигрантов.

Так, экономические механизмы привлечения и удержания внутренних мигрантов в сфере здравоохранения и образования следует направить прежде всего на помощь в решении жилищного вопроса, это касается как городских поселений, так и сельской местности региона. Кроме того, для этих профессий, в которых трудовой опыт, является существенным преимуществом, целесообразным видится изменение возрастных критериев для получения финансовой поддержки. Для медработников актуальными представляются дополнительные выплаты к заработным платам, способствующие их удержанию. Для работников сферы ИКТ экономические меры поддержки не столь актуальны,

единственной целесообразной представляется адресная поддержка релокации работника и членов его семьи по представлению работодателя. Для предпринимателей действенные экономические меры связаны с предоставлением в первую очередь льгот по налогообложению и получению доступа к финансовым ресурсам.

Среди перспективных институциональных мер привлечения внутренних мигрантов в Калининградскую область можно выделить проведение в регионе профессиональных мероприятий высокого уровня, направленных на создание и развитие профессиональных сообществ (с привлечением в них мигрантов), что будет способствовать распространению информации среди специалистов интересующих регион отраслей, а также на продвижение образа местной экономики как привлекательной для мигрантов. Для ряда отраслей важно увеличить распространение информации, кроме того, следует усовершенствовать и формат ее представления.

Востребованные инфраструктурные механизмы — это в первую очередь повышение комфорта проживания в регионе, а также развитие высокоскоростного интернета и создание промышленной инфраструктуры.

Социальные меры, направленные как на привлечение, так и на удержание мигрантов, также связаны с повышением уровня жизни на всей территории региона - увеличение количества школ и детских садов с выделением мест для специалистов востребованных профессий, а также повышение доступности и качества медицинских услуг. в связи с чем необходимо продолжать работу по привлечению в регион специалистов этих сфер деятельности с учетом изложенных рекомендаций.

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

***Acknowledgements.** The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation № 22-27-20064, <https://rscf.ru/project/22-27-20064/>*

Литература

1. Базанова М. Как в Калининградской области решается вопрос с нехваткой врачей // МК в Калининграде. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mk-kaliningrad.ru/social/2023/02/08/kak-v-kaliningradskoy-oblasti-reshaetsya-vopros-s-nekhvatkoj-vrachej.html>.
2. Балебанова Г. Врачи и медсестры не идут работать в госучреждения Калининградской области// Агентство Медиа Медицинской Информации, Анализа и Консалтинга. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ammiac.com/news/2335>.
3. Басаева Д. И. Роль ИТ в экономике России // Форум молодых ученых. 2019. № 1-1 (29). С. 423-427
4. Вакансии медицинских работников в Калининградской области (на 1 июля 2023 г.) // Кадровая программа Министерства здравоохранения Калининградской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://kadry.infomed39.ru/search_vacancy/list/.
5. Ватлина Л. В, Плотников В. А. Цифровизация и инновационное развитие экономики // Известия СПбГЭУ. 2023. №1 (139). С.106-113.

6. 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. doi: <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>
7. Гулина О. Дорогие приезжие: чем полезны мигранты для экономики// РБК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/society/04/09/2015/55e977c29a794760cf91f285>.
8. ИМ для иностранных граждан в России: разбираем, как открыть ИП иностранцу//Журнал «Страна экспресс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://stranaexpress.ru/journal/business/ip-dlya-inostrannyh-grazhdan-v-rossii-razbiraem-kak-otkryt-ip-inostrancu/#:~:text=Уровень%20предпринимательской%20активности%20среди%20мигрантов,свою%20способность%20создать%20успешный%20бизнес> (дата обращения: 01.05.2023)
9. Катеруша А. В Калининграде зафиксировали острый дефицит медиков – исследование//Комсомольская правда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kaliningrad.kp.ru/online/news/5345702/>.
10. Коженев В. «С ними проще»: почему мигранты стоят дороже россиян// Рамблер «Финансы». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://finance.rambler.ru/economics/43159716/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink.
11. Конюхова С., Иванова С. Зарплата учителя в России в 2023 году// «Я знаю». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kp.ru/edu/rabota/zarplata-uchitelya-v-rossii/>.
12. Миролубова Т. В., Радионова М. В. Роль сектора икт и факторы цифровой трансформации региональной экономики в контексте государственного управления // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. 2020. № 2. С.253-270.
13. Нетреба П. Н., Каткова Е. В., Еремина Н. И., Асатурова Р. Б., Кириллова А. А. Когорта избранных: кто такие IT-специалисты// ВШЭ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/741595550.pdf>.
14. Открытые вакансии педагогических работников в Калининградской области (на 1 июля 2023 г.) // Министерство образования Калининградской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://edu.gov39.ru/act/professionalnyu-rost/vakansii/>
15. Пешкова В. М. Предпринимательство мигрантов в России: структурные возможности // Власть. 2018. № 1. С.107-115.
16. Подгорчук А. В Калининградской области не хватает учителей –предметников // РБК Калининград. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kaliningrad.rbc.ru/kaliningrad/05/06/2023/647d8c779a794730a37f8ed6>.
17. Чичурина Д. В региональном Минздраве сообщили о нехватке педиатров в Калининграде // Новостной портал «Клопс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://klops.ru/news/2023-04-22/269443-v-regionalnom-minzdrave-priznali-nehvatku-pediatrov-v-kaliningradskih-poliklinikah>.
18. Шитиков Ю. Хроническое недофинансирование здравоохранения ведет к кадровому дефициту врачей // Сетевое издание «Baltic News». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://balticnews.ru/yurij-shitikov-hronicheskoe-ndofinansirovanie-zdravoohraneniya-vedet-k-kadrovomu-defitsitu-vrachej/>.

19. Шустов А. Почему мигрантам в России платят на треть больше, чем местному населению// Ритм Евразии. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ritm Eurasia.org/news--2021-01-15--pochemu-migrantam-v-rossii-platjat-na-tret-bolshe-chem-mestnomu-naseleniju-52784>.
20. Юсупов Р. М. Информатизация как фактор инновационного роста экономики // Экономика и управление. 2009. № 10.С.5-10.
21. Ясин Е. Как мигранты влияют на экономику страны? // Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.hse.ru/news/science/69297044.html>.
22. Azoulay P., Jones B.F., Kim J.D., Miranda J. Immigration and Entrepreneurship in the United States // American Economic Review: Insights, 2022, 4 (1): 71-88. DOI: 10.1257/aeri.20200588
23. Candel-Haug K., Cuntz A., Falck O. Polish immigrants stimulate innovation in Germany // LSE Business Review, 2018 URL: <http://i.eprints.lse.ac.uk/89794/1/businessreview-2018-05-10-polish-immigrants-stimulate-innovation-in.pdf>.
24. Fung L., Grékou D., Liu H. The Impact of Immigrant Business Ownership on International Trade. 2019. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2019014-eng.pdf?st=qSgur5z->.
25. Green D., Liu H., Ostrovsky Y., Picot G. Business Ownership and Employment in Immigrant-owned Firms in Canada // Statistics Canada. Economic Insights. March 21, 2016. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2016057-eng.htm>.
26. Krol R. Effects of immigration on entrepreneurship and innovation // Cato Journal, 2021, 41(3), 551-570. <https://doi.org/10.36009/CJ.41.3.5>.
27. Lofstrom M., Wang C. Immigrants and entrepreneurship // IZA World of Labor, URL: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.85.v2>.
28. Peroni C., Riillo C. A. F., Sarracino F. Entrepreneurship and immigration: evidence from GEM Luxembourg // Small Business Economics, 2016. 46(4), 639–656. <http://www.jstor.org/stable/43895718>
29. Picot, G., Rollin, A. Immigrant Entrepreneurs as Job Creators: The Case of Canadian Private Incorporated Companies // Statistics Canada. 2019. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2019011-eng.pdf?st=drR0pFaL>.
30. The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment // OECD iLibrary. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c6cd75a3-en/index.html?itemId=/content/component/c6cd75a3-en>.

Yu. Yu. Farafonova¹,
A.V. Lyalina²,
K. Yu. Voloshenko³,
A. A. Novikova⁴,
L. G. Gumenyuk⁵

Mechanisms for attracting in demand specialists to the Kaliningrad region

¹ Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad
e-mail: ifarafonova@kantiana.ru

² Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad
e-mail: anuta-mazova@mail.ru

³ Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad
e-mail: KVoloshenko@kantiana.ru

⁴ Kaliningrad State Technical University, Kaliningrad
e-mail: Anna.novikova@klgtu.ru

⁵ Immanuel Kant Baltic Federal University, (Kaliningrad)
e-mail: LOsmolovskaya@kantiana.ru

Abstract. *The article considers mechanisms for attracting professionals in four occupational spheres (healthcare, education, ICT, and entrepreneurship) from other Russian regions to the Kaliningrad region. The study relies on 60 semi-structured interviews conducted in the summer of 2022. The analysis of respondents' views on existing migrant support measures and the challenges they faced moving into and settling in the region allowed us to identify the most needed migration policies (administrative, legal, economic, institutional, and social) for each sphere.*

Keywords: *Kaliningrad region, exclave, internal migration, relocation of personnel, involvement of specialists, rural area*

References

1. Bazanova M. Kak v Kaliningradskoj oblasti reshaetsya vopros s nekhvatkoj vrachej // MK v Kaliningrade. URL: <https://www.mk-kaliningrad.ru/social/2023/02/08/kak-v-kaliningradskoy-oblasti-reshaetsya-vopros-s-nekhvatkoy-vrachej.html>. (In Russian)
2. Balebanova G. Vrachi i medsestry ne idut rabotat' v gosuchrezhdeniya Kaliningradskoj oblasti// Agentstvo Media Medicinskoj Informacii, Analiza i Konsaltinga. URL: <https://ammiac.com/news/2335>. (In Russian)
3. Basaeva D. I. Rol' IT v ekonomike Rossii // Forum molodyh uchenyh. 2019. № 1-1 (29). S. 423-427 (In Russian)
4. Vakansii medicinskih rabotnikov v Kaliningradskoj oblasti (na 1 iyulya 2023 g.) // Kadrovaya programma Ministerstva zdavoohraneniya Kaliningradskoj oblasti. URL: https://kadry.infomed39.ru/search_vacancy/list/. (In Russian)
5. Vatlina L. V, Plotnikov V. A. Cifrovizaciya i innovacionnoe razvitie ekonomiki // Izvestiya SPbGEU. 2023. №1 (139). S.106-113. (In Russian)
6. Voloshenko. K. YU., Lyalina A. V., Farafonova YU. YU., Novikova A. A. Professional'nye faktory i mekhanizmy privlecheniya v Kaliningradskuyu oblast' migrantov iz regionov Rossii // Regionologiya. 2023. T. 31, № 1. S. 143–165. doi: <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>(In Russian)
7. Gulina O. Dorogie priezzhie: chem polezny migranty dlya ekonomiki// RBK. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/society/04/09/2015/55e977c29a794760cf91f285>. (In Russian)

8. IM dlya inostrannyh grazhdan v Rossii: razbiraem, kak otkryt' IP inostrancu//ZHurnal «Strana ekspress». URL: [https://stranaexpress.ru/journal/business/ip-dlya-inostrannyh-grazhdan-v-rossii-razbiraem-kak-otkryt-ip-inostrancu/#:~:text=Uroven' %20predprinimatel'skoj %20aktivnosti%20sredi%20migrantov,svoyu%20sposobnost'%20sozdat%20uspeshnyj%20biznes.](https://stranaexpress.ru/journal/business/ip-dlya-inostrannyh-grazhdan-v-rossii-razbiraem-kak-otkryt-ip-inostrancu/#:~:text=Uroven'%20predprinimatel'skoj%20aktivnosti%20sredi%20migrantov,svoyu%20sposobnost'%20sozdat%20uspeshnyj%20biznes.) (In Russian)
9. Katerusha A. V Kaliningrade zafiksirovali ostryj deficit medikov – issledovanie//Komsomol'skaya pravda. URL: <https://www.kaliningrad.kp.ru/online/news/5345702/>. (In Russian)
10. Kozhenov V. «S nimi proshche»: pochemu migranty stoyat dorozhe rossiiyan// Rambler «Finansy». URL: https://finance.rambler.ru/economics/43159716/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink. (In Russian)
11. Konyuhova S., Ivanova S. Zarplata uchitelya v Rossii v 2023 godu// «YA znayu». URL: <https://www.kp.ru/edu/rabota/zarplata-uchitelya-v-rossii/>. (In Russian)
12. Mirol'yubova T. V., Radionova M. V. Rol' sektora ikt i faktory cifrovoj transformacii regional'noj ekonomiki v kontekste gosudarstvennogo upravleniya // Vestnik PGU. Seriya: Ekonomika. 2020. № 2.S.253-270. (In Russian)
13. Netreba P. N., Katkova E. V., Eremina N. I., Asaturova R. B., Kirillova A. A. Kogorta izbrannyh: kto takie IT-specialisty// VSHE. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/741595550.pdf>. (In Russian)
14. Otkrytye vakansii pedagogicheskikh rabotnikov v Kaliningradskoj oblasti (na 1 iyulya 2023 g.) // Ministerstvo obrazovaniya Kaliningradskoj oblasti. URL: <https://edu.gov39.ru/act/professionalnyy-rost/vakansii/>(In Russian)
15. Peshkova V.M. Predprinimatel'stvo migrantov v Rossii: strukturnye vozmozhnosti // Vlast'. 2018. № 1. S.107-115. (In Russian)
16. Podgorchuk A. V Kaliningradskoj oblasti ne hvataet uchitelej-predmetnikov // RBK Kaliningrad. URL: <https://kaliningrad.rbc.ru/kaliningrad/05/06/2023/647d8c779a794730a37f8ed6>. (In Russian)
17. CHichurina D. V regional'nom Minzdrave soobshchili o nekhvatke pediatrov v Kaliningrade // Novostnoj portal «Klops». URL: <https://klops.ru/news/2023-04-22/269443-v-regionalnom-minzdrave-priznali-nehvatku-pediatrov-v-kaliningradskih-poliklinikah>. (In Russian)
18. SHitikov YU. Hronicheskoe nedofinansirovanie zdavoohraneniya vedet k kadrovomu deficitu vrachej // Setevoe izdanie «Baltic News». URL: <https://balticnews.ru/yurij-shitikov-hronicheskoe-nedofinansirovanie-zdravoohraneniya-vedet-k-kadrovomu-defitsitu-vrachej/>. (In Russian)
19. SHustov A. Pochemu migrantam v Rossii platyat na tret' bol'she, chem mestnomu naseleniyu// Ritm Evrazii. URL: <https://www.ritm Eurasia.org/news--2021-01-15--pochemu-migrantam-v-rossii-platjat-na-tret-bolshe-chem-mestnomu-naseleniju-52784>. (In Russian)
20. YUsupov R. M. Informatizaciya kak faktor innovacionnogo rosta ekonomiki // Ekonomika i upravlenie. 2009. № 10.S.5-10. (In Russian)
21. YAsin E. Kak migranty vliyayut na ekonomiku strany? // Nacional'nyj issledovatel'skij universitet Vysshaya shkola ekonomiki. URL: <https://www.hse.ru/news/science/69297044.html>. (In Russian)

22. Azoulay P., Jones B.F., Kim J.D., Miranda J. Immigration and Entrepreneurship in the United States // *American Economic Review: Insights*, 2022, 4 (1): 71-88. DOI: 10.1257/aeri.20200588
23. Candel-Haug K., Cuntz A., Falck O. Polish immigrants stimulate innovation in Germany // *LSE Business Review*, 2018 URL: <http://i.eprints.lse.ac.uk/89794/1/businessreview-2018-05-10-polish-immigrants-stimulate-innovation-in.pdf>
24. Fung L., Grékou D., Liu H. The Impact of Immigrant Business Ownership on International Trade. 2019. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2019014-eng.pdf?st=qSgur5z->
25. Green D., Liu H., Ostrovsky Y., Picot G. Business Ownership and Employment in Immigrant-owned Firms in Canada // *Statistics Canada. Economic Insights*. March 21, 2016. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2016057-eng.htm>
26. Krol R. Effects of immigration on entrepreneurship and innovation // *Cato Journal*, 2021, 41(3), 551-570. <https://doi.org/10.36009/CJ.41.3.5>.
27. Lofstrom M., Wang C. Immigrants and entrepreneurship // *IZA World of Labor*, URL: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.85.v2>.
28. Peroni C., Riillo C. A. F., Sarracino F. Entrepreneurship and immigration: evidence from GEM Luxembourg // *Small Business Economics*, 2016. 46(4), 639–656. <http://www.jstor.org/stable/43895718>
29. Picot, G., Rollin, A. Immigrant Entrepreneurs as Job Creators: The Case of Canadian Private Incorporated Companies // *Statistics Canada*. 2019. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2019011-eng.pdf?st=drR0pFaL>
30. The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment // *OECD iLibrary*. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c6cd75a3-en/index.html?itemId=/content/component/c6cd75a3-en>

Поступила в редакцию 10.08.2023 г.