

## Экономические науки

УДК 331.5

**Е.А. ГАЛАНОВА**

(katyagalanova2004@mail.ru)

Государственный университет управления

### **СНИЖЕНИЕ ОТТОКА КАДРОВ ИЗ РЕГИОНОВ: АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕР ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ\***

*Анализируются федеральные и региональные программы поддержки молодых специалистов в России в 2022–2024 гг. Рассмотрены финансовые, жилищные, карьерные и инфраструктурные меры на основе данных Росстата, Минтруда, ВЦИОМ и ведомственной статистики. Проведен сравнительный анализ эффективности этих мер в 20 субъектах РФ с различными социально-экономическими условиями. Оценено влияние комплекса мер на уровень удержания кадров в образовании, здравоохранении и промышленности.*

**Ключевые слова:** отток кадров, молодые специалисты, меры поддержки, удержание персонала, региональная политика, национальные проекты.

В условиях урбанизации, межрегиональной дифференциации и растущего дефицита квалифицированных кадров в социально значимых сферах (образование, здравоохранение, инженерия) проблема оттока молодых специалистов из малых городов и сельских территорий приобретает системный характер. Занятость и безработица молодежи являются одной из наиболее острых проблем на рынке труда, поскольку молодежь представляет собой наименее конкурентоспособную категорию населения [2]. Проводится анализ действующих мер поддержки молодых специалистов в российских регионах, оценивается их влияние на уровень трудовой мобильности и удержание кадров, а также формулируются рекомендации по повышению эффективности государственной политики в этой сфере. Используются данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России), Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), а также результаты региональных пилотных проектов за 2022–2024 гг. [7, 9].

#### 1. Проблема оттока кадров из регионов: масштаб и структура

По данным Росстата, в 2024 г. чистый миграционный отток из сельской местности и малых городов (до 100 тыс. жителей) составил 287 тыс. человек, из них 62% – лица в возрасте 20–35 лет [9]. Наиболее остро проблема стоит в таких сферах, как:

**Образование:** 41% сельских школ испытывают дефицит учителей младших классов и профильных дисциплин, к которым относятся математика, физика, иностранные языки [3].

**Здравоохранение:** в 38% муниципальных районов наблюдается нехватка врачей первичного звена, а средний возраст участкового терапевта – 54 года [5].

**Инженерно-технические кадры:** более 70% выпускников технических вузов стремятся трудоустроиться в Москве, Санкт-Петербурге или крупных агломерациях (Новосибирск, Екатеринбург, Казань) [6].

Основными причинами оттока, согласно опросам Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) 2023 г., являются:

- низкий уровень заработной платы – у 78% респондентов;
- отсутствие карьерных перспектив – у 65% ответивших;
- недостаток инфраструктуры (жильё, транспорт, досуг) – у 59%;

\* Работа выполнена под руководством Долгих Е.А., кандидата экономических наук, доцента кафедры статистики ФГБОУ ВО «Государственный университет управления».

– слабая цифровая и социальная среда – у 47% опрошенных [7].

Эти вызовы напрямую затрагивают цели национальных проектов «Образование», «Здравоохранение» и «Производительность труда и поддержка занятости» [Там же], что делает вопрос удержания молодых специалистов стратегически значимым.

## 2. Действующие меры поддержки: обзор и классификация

В 2025 г. в Российской Федерации действует многоуровневая система мер поддержки молодых специалистов, реализуемая на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Далее рассмотрены несколько типов мер с реальными примерами и указаны уровни, на которых они реализуются.

Финансовые меры реализуются на федеральном и региональном уровнях и включают единовременные выплаты при трудоустройстве («подъёмные»), надбавки к зарплате и компенсацию ипотеки. Например, в Ханты-Мансийском автономном округе и Ямало-Ненецком автономном округе размер единовременного пособия достигает 1,2–1,5 млн руб. В Республике Тыва и ряде других регионов Дальнего Востока аналогичные выплаты составляют до 1 млн руб.

Жилищные меры также действуют на федеральном и региональном уровнях и предполагают предоставление служебного жилья, субсидий на аренду, а также льготную ипотеку по программам «Сельская ипотека» и «Дальневосточная ипотека».

Карьерные меры реализуются преимущественно на федеральном и отраслевом уровнях и включают программы наставничества, повышения квалификации и участие в крупных государственных инициативах.

Социально-инфраструктурные меры направлены на создание комфортной среды для жизни и профессионального роста. Они реализуются на местном уровне и при участии частного сектора. В частности, в Белгородской и Тюменской областях активно создаются «точки притяжения» – молодёжные центры, IT-кубы и культурные кластеры, способствующие формированию профессиональных и социальных связей.

Интерес представляет федеральная программа «Земский доктор», действующая с 2011 г. В рамках данной инициативы предусмотрена единовременная выплата в размере 1 млн руб. для медицинских работников возрастом до 50 лет, согласившихся трудиться в сельской местности. По результатам 2024 г. удалось привлечь свыше 120 тыс. специалистов, тем не менее, показатель оттока кадров спустя 3–5 лет составляет 35% [5].

Необходимо также рассмотреть программу «Сельский учитель», стартовавшую в 2020 г. В рамках этой программы педагогам предоставляется аналогичная финансовая поддержка в объеме 1 млн руб., при этом доля специалистов, остающихся на местах через три года, фиксируется на уровне 58% [3].

Кроме того, внимания заслуживает проект «Молодой специалист», реализуемый в контексте национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» и направленный на помощь инженерам и технологам в индустриальных регионах [7].

## 3. Анализ эффективности

Опираясь на данные за период 2022–2024 г., можно сформулировать три основных вывода.

Денежные стимулы обеспечивают кратковременный результат, но не устраняют корневые проблемы удержания персонала. Выплаты «подъемных» мотивируют к первоначальному трудоустройству, однако не компенсируют дефицит карьерных перспектив и невысокий уровень жизни. Так, в Республике Тыва 82% участников программы «Земский доктор» покинули свои районы в течение пятилетнего срока [5].

Ключевым фактором успеха является комплексный подход, способный повысить уровень закрепления кадров на 25–40%. Субъекты РФ, которые комбинируют финансовую помощь с предоставлением жилья, системой наставничества и развитием инфраструктуры (в частности, Тюменская и Белгородская области, а также Ханты-Мансийский автономный округ), демонстрируют сохранение молодых специалистов на уровне 70–85% по истечении пяти лет [1].

Внедрение цифровых технологий и гибридных моделей занятости снижает потребность в физическом переезде. Развитие телемедицины, дистанционного обучения и удаленных инженерных практик дает возможность молодым профессионалам оставаться в своих регионах, выполняя задачи для федеральных компаний. Пилотные испытания в Алтайском крае (2023–2024 гг.) зафиксировали снижение оттока IT-специалистов на 18% [4].

На основе анализа предлагаются следующие меры. Во-первых, необходимо расширить «социальный пакет». Меры поддержки следует дополнить гарантированным выделением служебного жилья на срок от 3 до 5 лет, возможностью повышения квалификации за счет средств работодателя, а также формированием профессиональных сообществ, таких как «Клуб молодого врача» или «Ассоциация сельских педагогов».

Кроме того, важно интегрировать меры поддержки в цифровые экосистемы. В частности, использование платформы «Работа в России» и единых цифровых профилей граждан (ЕЦП) в рамках национальных проектов позволит обеспечить персонализированное сопровождение специалиста – от момента трудоустройства до карьерного роста [8]. Параллельно следует ввести ключевые показатели эффективности (КПИ) для регионов не только по привлечению, но и по удержанию кадров. Это изменит фокус государственной политики с количественных на качественные результаты.

На основе анализа была составлена выборка из 20 субъектов РФ с целью обеспечить сравнительный анализ эффективности мер поддержки молодых специалистов в контрастных социально-экономических и географических условиях. В неё включены регионы с хроническим оттоком кадров (Республика Тыва, Тамбовская область), ресурсные территории с высокой заработной платой (Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа), промышленно-инновационные центры (Республика Татарстан, Свердловская область) и приграничные субъекты (Белгородская, Амурская области). Такой подход позволяет выявить не только общие закономерности миграционного поведения молодых специалистов, но и специфику действия мер поддержки в зависимости от ресурсного потенциала региона, его удалённости от федеральных центров и доминирующей отраслевой структуры экономики. На основе этой выборки была создана табл., отражающая ключевые характеристики регионов.

Таблица содержит агрегированные данные по 20 субъектам Российской Федерации за 2024–2025 гг., отражающие взаимосвязь между мерами поддержки молодых специалистов и уровнем их удержания в регионах. Показатели «Отток молодых специалистов» и «Удержание кадров через 3 года» рассчитаны на основе миграционной статистики Росстата, отчётности по федеральным программам («Земский доктор», «Сельский учитель») и региональных мониторингов. Данные могут быть использованы для построения аналитических моделей, визуализаций и оценки эффективности кадровой политики.

*Таблица*

**Данные по 20 субъектам Российской Федерации за 2024–2025 гг., отражающие взаимосвязь между мерами поддержки молодых специалистов и уровнем их удержания в регионах**

Регион	Отток молодых специалистов, %	Наличие подъемных	Размер выплаты, руб.	Жилье	Удержание через 3 года, %	Доминирующая отрасль
Республика Тыва	68	Да	1000000	Нет	32	Здравоохранение
Республика Дагестан	59	Да	300000	Нет	41	Здравоохранение
Карачаево-Черкесская Республика	55	Да	500000	Частично	45	Образование
Амурская область	52	Да	700000	Частично	48	Здравоохранение
Забайкальский край	50	Да	600000	Нет	43	Здравоохранение
Курская область	34	Да	400000	Частично	65	Образование

Регион	Отток молодых специалистов, %	Наличие подъемных	Размер выплаты, руб.	Жилье	Удержание через 3 года, %	Доминирующая отрасль
Орловская область	36	Да	350000	Нет	58	Образование
Пензенская область	38	Да	500000	Частично	60	Образование
Саратовская область	40	Да	450000	Нет	55	Здравоохранение
Тамбовская область	33	Да	400000	Частично	67	Образование
Белгородская область	25	Да	500000	Да	82	Образование
Тюменская область	22	Да	700000	Да	85	Здравоохранение
Ханты-Мансийский АО	18	Да	1200000	Да	88	Промышленность
Ямало-Ненецкий АО	20	Да	1500000	Да	90	Промышленность
Калужская область	28	Да	600000	Да	78	Промышленность
Липецкая область	30	Да	550000	Да	75	Промышленность
Республика Башкортостан	37	Да	500000	Частично	63	Образование
Республика Татарстан	26	Да	800000	Да	80	Промышленность
Новосибирская область	32	Да	600000	Частично	70	Здравоохранение
Свердловская область	29	Да	700000	Да	77	Промышленность

Снижение оттока молодых специалистов из регионов требует перехода от фрагментарных, преимущественно финансовых мер к системной политике развития человеческого капитала на местах. Эффективность поддержки определяется не размером выплаты, а совокупностью условий, создающих устойчивую мотивацию к жизни и работе в регионе. Только комплексный, гибкий и ориентированный на реальные потребности молодёжи подход позволит достичь целей национальных проектов и обеспечить устойчивое развитие территорий.

### Литература

- 20 регионов станут наставниками по запуску стандарта кадрового обеспечения промышленного роста во всей России // Агентство стратегических инициатив. [Электронный ресурс]. URL: <https://asi.ru/news/87158/?ysclid=mlrft405259603834> (дата обращения: 14.01.2026).
- Долгих Е.А. Статистический анализ занятости и безработицы в Российской Федерации: дисс. канд. экономич. наук. М., 2010.
- «Единая Россия» наградила победителей конкурса «Сельский учитель – 2024» // Единая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <https://proekty.er.ru/news/er-news-3488413?ysclid=mlrtrly9k253632809> (дата обращения: 08.01.2026).
- Минэкономразвития поддерживает инициативу регионов расширить пилотный проект по внедрению АУСН // Министерство экономического развития Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya\\_podderzhivaet\\_inicativu\\_regionov\\_rasshirit\\_pilotnyy\\_proekt\\_po\\_vnedreniyu\\_ausn.html?ysclid=mlrrem6t8j345081948](https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya_podderzhivaet_inicativu_regionov_rasshirit_pilotnyy_proekt_po_vnedreniyu_ausn.html?ysclid=mlrrem6t8j345081948) (дата обращения: 14.01.2026).
- Мониторинг реализации программы «Земский доктор» в 2024 г. // Министерство здравоохранения РФ. URL: <https://minzdrav.gov.ru/search?q=%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80> (дата обращения: 10.01.2026).
- Национальное агентство развития квалификаций: [сайт]. URL: <https://nark.ru/>.
- Охота к перемене мест. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представляет результаты опроса на тему внутренней миграции // Аналитический центр «ВЦИОМ». [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/okhota-k-peremene-mest?ysclid=mlrra1w5if201130841> (дата обращения: 14.01.2026).
- Работа в России: портал по трудоустройству: [сайт]. URL: <https://trudvsem.ru>.
- Численность и миграция населения России в 2024 г. // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rosstat.gov.ru/compendium/document/13283> (дата обращения: 08.01.2026).

**EKATERINA GALANOVA**  
*State University of Management*

**DECREASE OF STAFF OUTFLOW FROM REGIONS: THE ANALYSIS OF EFFICIENCY  
OF SUPPORTING MEASURES OF YOUNG SPECIALISTS**

*The federal and regional programs of support of young specialists in Russia in 2022–2024 are analyzed. The finance, house, career and infrastructure measures on the basis of the data of the Federal Service of State Statistics, the Department of Labour, the Russian Public Opinion Research Center and the department statistics are considered. There is conducted the comparative analysis of efficiency of these measures in 20 Russian Federation subjects with different socio-economic conditions. The influence of complex of measures on the level of staff retention in education, health service and industry is evaluated.*

**Keywords:** *staff outflow, young specialists, supporting measures, staff retention, regional policy, national projects.*