



УДК 314.15(470.26+470+571)

doi: 10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165

Оригинальная статья

<http://regionsar.ru>

ISSN 2587-8549 (Print)

ISSN 2413-1407 (Online)

Профессиональные факторы и механизмы привлечения в Калининградскую область мигрантов из регионов России

К. Ю. Волошенко¹А. В. Лялина¹✉Ю. Ю. Фарафонова¹А. А. Новикова²

¹ Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта
(г. Калининград, Российская Федерация)

² Калининградский государственный технический университет
(г. Калининград, Российская Федерация)

✉ anuta-mazova@mail.ru

Аннотация

Введение. Для миграционно привлекательных регионов, особенно эксклавной Калининградской области, все большую актуальность приобретают вопросы обеспечения экономической безопасности. Увеличение миграционного прироста из других регионов России, помимо очевидных преимуществ, создает и дополнительные вызовы, которые связаны с притоком в регион кадров, профессионально-квалификационный уровень которых не соответствует потребностям регионального рынка труда. Цель статьи – проанализировать соответствия механизмов регулирования внутристранового миграционного потока профессиональным факторам притяжения в Калининградской области для обеспечения ее экономической безопасности.

Материалы и методы. Основу исследования составили материалы Калининградстата о развитии миграционной ситуации в Калининградской области в 2014–2021 гг.; использованы также результаты интервью с представителями различных секторов региональной экономики, в том числе из числа мигрантов, проведенных авторами статьи летом 2022 г. Осуществлен контент-анализ различных источников в области реализации трудовой политики и политики привлечения кадров (информационно-справочные порталы и ресурсы международных, национальных и региональных учреждений, официальные статистические данные Международной организации по миграции и Росстата). Результаты контент-анализа систематизированы и логически структурированы.

Результаты исследования. На примере Калининградской области выбраны такие целевые сферы, испытывающие дефицит кадров, как медицина, образование и наука, информационно-коммуникационные технологии, а также малый и средний бизнес. Для них проанализированы профессиональные факторы мобильности специалистов по результатам проводимых зарубежных и отечественных исследований. Систематизирована практика применения механизмов селекции миграционного потока как на уровне внешней миграции, так и внутристранового перемещения.

Обсуждение и заключение. Для каждой целевой группы специалистов сформулирован и обсуждается перечень факторов притяжения и механизмы, которые впоследствии могут быть использованы для разработки программ привлечения кадров в Калининградскую область. Результаты исследования представляют интерес и могут быть использованы и в других регионах России, осуществляющих политику по привлечению востребованных специалистов.

Ключевые слова: экономическая безопасность, межрегиональная миграция, селекция миграционного потока, факторы притяжения мигрантов, механизмы селекции миграционного потока, эксклав, Калининградская область

© Волошенко К. Ю., Лялина А. В., Фарафонова Ю. Ю., Новикова А. А., 2023



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.



Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-27-20064 (<https://rscf.ru/project/22-27-20064>).

Для цитирования: Профессиональные факторы и механизмы привлечения в Калининградскую область мигрантов из регионов России / К. Ю. Волошенко [и др.] // Регионология. 2023. Т. 31, № 1. С. 143–165. doi: <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>

Original article

Work-Related Pull Factors and Mechanisms for Attracting Internal Migrants to the Kaliningrad Region

K. Yu. Voloshenko^a, A. V. Lialina^{a,✉}, Yu. Yu. Farafonova^a, A. A. Novikova^b

^a Immanuel Kant Baltic Federal University (Kaliningrad, Russian Federation)

^b Kaliningrad State Technical University (Kaliningrad, Russian Federation)

✉ anuta-mazova@mail.ru

Abstract

Introduction. The importance of economic security issues for migration-attractive regions, especially the exclave Kaliningrad region, is growing. Increasing migration gain from Russia's regions both brings obvious benefits and poses additional challenges. These include those related to the influx of workers whose professional qualifications do not suit the needs of the regional labour market. Thus, the article aims to analyze the compliance of the mechanisms for regulating internal migration with the work-related pull factors to ensure the Kaliningrad region's economic security.

Materials and Methods. The study relies on Kaliningradstat's regional migration data for 2014–2021 and the interviews with representatives of various sectors of the regional economy, including migrants, conducted by the authors in the summer of 2022. The paper provides systematized and structured results of the content analysis of various sources on the implementation of labour policy and, in particular, the policy of attracting workforce (information and reference portals and websites of international, national and regional institutions, official statistical data by IOM and Rosstat).

Results. Drawing on the example of the Kaliningrad region, the study considers several understaffed fields of occupation, including medicine, research and education, ICT, and small and medium-sized enterprises. Based on international and Russian research it analyses work-related mobility factors for each of them. It also classifies the practice of using external and internal migration selection mechanisms.

Discussion and Conclusion. Based on the survey of migrants and employers in the Kaliningrad region, the study develops and discusses a list of pull factors and mechanisms for each considered workforce group that can be used to design policies for attracting workforce to the Kaliningrad region. The study results can be used in Russian regions willing to attract in-demand specialists.

Keywords: economic security, internal migration, selective migration policy, pull factors, selective migration mechanisms, exclave, Kaliningrad region

Conflict of interests. The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding. This research was funded by the Russian Science Foundation. Project No. 22-27-20064 (<https://rscf.ru/project/22-27-20064>).

For citation: Voloshenko K.Yu., Lialina A.V., Farafonova Yu.Yu., Novikova A. A. Work-Related Pull Factors and Mechanisms for Attracting Internal Migrants to the Kaliningrad Region. *Russian Journal of Regional Studies*. 2023;31(1):143–165. doi: <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>

Введение. По данным Международной организации по миграции (МОМ) на сегодняшний день в мире насчитывается 272 млн международных и 740 млн внутренних мигрантов. Для России внутренняя миграция, как и для большинства стран мира, стала более массовым явлением. Согласно данным официальной статистики Росстата, на внутрирегиональную и межрегиональную миграцию



приходится почти 90 % всех мигрантов, или 3,6 млн чел.¹. При этом в межрегиональном перемещении участвует 1,3 % всего населения страны, из которых две трети – лица трудоспособного возраста. В то же время лишь небольшая часть российских регионов (по данным 2019 г. – 19 субъектов²) выступают реципиентами в межрегиональной миграции. Еще меньшее число регионов может обеспечить полное замещение естественной убыли трудоспособного населения миграционным приростом [1]. Несмотря на предпринимаемые усилия по релокации наиболее востребованных в регионе кадров, до сих пор не удалось оптимизировать входящие миграционные потоки. В условиях необходимости повышения производительности труда, научно-технологического и инновационного уровня экономики на фоне традиционных и нарождающихся вызовов и угроз экономической безопасности Калининградской области остро стоит вопрос обеспечения кадровой потребности. С одной стороны, это такие традиционные сферы, в которых существует дефицит высококвалифицированных кадров, как медицина, информационно-коммуникационные технологии, наука и образование; с другой – это потребность в дополнительной рабочей силе, учитывая необходимость ориентации эксклава в современных геополитических и геоэкономических условиях на активное развитие существующих и новых ключевых производств в интересах роста ее самообеспечения и большей включенности в межрегиональные хозяйственные связи в границах Российской Федерации.

При оценке экономической безопасности миграция населения, как правило, включается в состав социально-демографической или экономико-демографической компонент [2–4]. Миграционная ситуация в регионе с позиции экономической безопасности считается удовлетворительной, если ее возможное негативное влияние или деструктивное воздействие компенсируется конструктивным³. Это объясняется двойственным характером миграции в терминологии экономической безопасности (потенциал-формирующее и потенциал-разрушающее воздействие) [5]. К потенциал-формирующему воздействию относится сбалансированность рынка труда, рост предпринимательской активности, социально-демографические эффекты, приток и закрепление молодежи и др. Потенциал-разрушающее воздействие миграции связано с ростом напряженности на рынке труда, социальной напряженностью, сдерживанием роста реальных доходов, ростом цен и т. д. Очевидно, что часть проблем, вызванных отрицательными миграционными эффектами, возможно устранить активными усилиями по регулированию миграционных потоков и адаптации мигрантов. Для Калининградской области, как и для многих регионов России, это относится не только к международной миграции, но и к межрегиональной.

Несмотря на то, что в России уже достаточно давно реализуются различные программы релокации кадров внутри страны (например, для учителей, медиков, жителей удаленных или периферийных территорий), в научном сообществе не сформирован единый взгляд на научную обоснованность таких механизмов. По мнению ряда ученых, регулирование внутривосточной миграции не может опираться на механизмы миграционной политики, а связано с реализацией отдельных

¹ Численность и миграция населения России в 2021 г. Стат. бюллетень. М. : Росстат, 2022.

² Население России 2019. 27 ежегодный демографический доклад / под ред. С. В. Захарова. М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2022. 344 с.

³ Лялина А. В. Миграционная безопасность // Проблемы экономической безопасности регионов Западного побережья России : моногр. / под ред. Г. М. Федорова. Калининград, 2019. С. 174–190.

мер региональной политики⁴. Прежде всего это касается инвестирования в создание рабочих мест, развитие жилищной и транспортной инфраструктуры. Такой подход обуславливает критику селективной миграционной политики, которая заключается в неприемлемости дискриминации мигрантов как по признакам расовой и гендерной принадлежности, так и по принадлежности к отдельным профессиям и отраслям [6]. С другой стороны, в условиях необходимости стимулирования перераспределения населения, прежде всего трудового потенциала, в пределах крупных по территории и сложных по административному устройству государств, опыт использования механизмов селекции в отношении конкретных категорий работников показывает свою эффективность как с точки зрения экономики, общества, так и самих мигрантов [7]. Поэтому другая часть научного сообщества активно занимается изучением эффективности существующих мер релокации кадров в пределах одного государства и разрабатывает научные основы для их усовершенствования [8–12].

В настоящем исследовании под селекцией миграционного потока мы понимаем «включение в него востребованных в регионе специалистов определенного профессионально-квалификационного состава и создание условий для повышения эффективности интеграции на рынке труда лиц, которые потенциально могут испытывать трудности или разочарования по причине низкой осведомленности о регионе, возможностях трудоустройства или проживания» [13, с. 118]. Такой подход предполагает прежде всего позиционирование региона в общестрановом пространстве и нацелен на повышение информированности потенциальных мигрантов о возможностях и условиях проживания в регионе. Он не подразумевает воздействие на мигранта, его поведение и конституционные права на свободу перемещения. Адекватные меры селекции применительно к разным целевым группам мигрантов могут способствовать повышению эффективности принимаемых мер и механизмов в рамках программ по повышению мобильности кадров и привлечению наиболее востребованных специалистов.

Цель статьи – по материалам проведенного исследования оценить обусловленность применяемых сегодня механизмов релокации кадров внутри страны профессиональными факторами миграции и выявить возможности расширения политики селекции миграционного потока на примере Калининградской области. Поэтому в ходе исследования был проведен теоретический обзор работ, посвященных способам и механизмам привлечения специалистов, в том числе в рамках внешней и внутренней селективной миграционной политики. Отдельное внимание представляли результаты социологических исследований, позволяющие установить, какие профессиональные факторы влияют на мобильность специалистов и к каким из них они наиболее чувствительны. Полученный результат будет использован в дальнейшем при проведении полуструктурированных интервью среди мигрантов Калининградской области для выявления факторов и механизмов привлечения работников таких ключевых сфер, как медицина, образование и наука, ИКТ, а также малый и средний бизнес.

Обзор литературы. В научной литературе вопросам селекции миграционного потока уделяется достаточно большое внимание как с точки зрения теоретического обоснования, так и практики реализации такого подхода в России и за рубежом.

Селекция миграционного потока является одной из функций миграции и заключается в изменении качественного состава населения разных территорий, что связано с неравномерным участием в миграции различных

⁴ Деминцева Е. Б., Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения. М. : Центр стратегических разработок, 2018. 55 с.



социально-демографических групп [14]. Основное свойство селекции, согласно Л. Л. Рыбаковскому, состоит в избирательности, т. е. «выборе отдельных элементов одной общей совокупности и их привнесение в другую» [14, с. 58].

При этом и в российской, и в зарубежной практике селективность является ключевым принципом миграционной политики применительно к внешней миграции (из-за рубежа). Это объясняется тем, что нагрузка со стороны внешней миграции на наиболее передовые в сфере миграционного регулирования государства несопоставимо больше, чем со стороны внутренней, поэтому вызовы и риски, ею продуцируемые, более изучены. Принцип селективности строится на строго дифференцированном подходе к различным категориям прибывающих мигрантов с акцентом на оптимизацию объемов и структуры входящего миграционного потока с учетом ее экономической выгоды, гуманитарных соображений и политической приемлемости [15–17].

В практике зарубежных стран сформировались три подхода к селекции мигрантов: регулирование миграции, обусловленное предложением по канадской модели «человеческого капитала» или австралийской «некорпоративской» модели с широким участием государства, рынка труда и бизнеса (например, балльная система); регулирование миграции, обусловленное спросом при взаимодействии с работодателями (например, в России, США, «синяя карточка» в Европейском союзе); гибридный подход, направленный одновременно на привлечение высококвалифицированных сотрудников и удовлетворение кадрового голода [18; 19].

Для достижения желаемого результата в части регулирования внешней и внутристрановой миграции сегодня применяется множество инструментов и механизмов. В совокупности они призваны регулировать «качество мигрантов» [20] – уровень образования, определяющий среднюю заработную плату в регионе-реципиенте⁵, а также способности, талант, мотивацию, готовность к риску [21]. Для международных мигрантов одним из наиболее насущных вопросов выхода на рынок труда остается нострификация, которая в разных странах решается по-разному: через установление шкалы соответствия полученного образования принятой на территории вселения классификации (например, в Новой Зеландии) или через утверждение перечня документов, подтверждающих высокий уровень квалификации и выдающихся способностей (в США).

Наиболее проработанными и часто используемыми механизмами являются следующие: ограничения и преференции при получении разрешительных документов на въезд, пребывание/проживание и осуществление трудовой деятельности, устанавливаемые, как правило, для иностранных трудящихся-мигрантов⁶, предоставление жилья (льготные условия найма жилья и ипотеки, земельные участки и др.) [22; 23], доплаты и подъемные на переезд, консьерж-сервис, сборы для нежелательной миграции (для работодателя или работника), информационное сопровождение и поддержка, продвижение (информационные порталы и сервисы, деятельность мигрантских сообществ, диаспор и диаспоральных организаций, таргетная реклама, кампании, информирующие о приоритетных сферах занятости для мигрантов, ярмарки) [24; 25].

При этом в целях установления ограничений или преференций на предоставление поддержки применяются перечни дефицитных профессий (например,

⁵ Borjas G. J. Self-Selection and the Earnings of Immigrants // The American Economic Review. 1987. Vol. 77, issue 4. Pp. 531–553.

⁶ Денисенко М. Б. Механизмы регулирования трудовой миграции в развитых странах. М. : МАКС Пресс, 2011. 64 с.

в Испании, в России) или балльная оценка потенциального мигранта (например, в Канаде, Австралии) по критериям владения иностранными языками, наличия миграционных связей со страной назначения, возрастной категории, финансового благополучия, территории вселения (город/село, столица/периферия).

В отношении межрегиональной миграции, когда переселенцам не требуется разрешительных документов на въезд и работу в другом регионе, механизмы селекции в большей степени должны определяться факторами, в особенности профессионального характера, побуждающими мигрантов к смене места жительства. При этом создание в целом благоприятной среды для внутристрановой мобильности выступает неотъемлемым элементом такой политики.

Если ранее основными факторами притяжения являлись уровень заработной платы, возможности трудоустройства, расстояние, доступность жилья⁷ [26–30], то теперь к ним добавляются общий уровень комфорта и безопасная среда (экология, благоприятное отношение к мигрантам в обществе), транспортная доступность и цифровая связанность, качество и доступность образования и здравоохранения [31–33]⁸. Согласно Е. С. Вакуленко и Н. В. Мкртчян, основными притягивающими факторами межрегиональной миграции в России служат развитая инфраструктура, благоприятная экология, высокий уровень жизни, в том числе продолжительность жизни и доходы населения, менее выраженные проблемы бедности и неравенства в распределении доходов [34].

В то же время для представителей ряда отраслей присуща своя специфика мотивации к миграции. Рассмотрим отдельные примеры.

Медицина. М. Симард отмечает, что профессиональные причины являются ведущими для медицинских кадров как в процессе принятия решения о миграции, так и в последующих решениях остаться или вернуться обратно [35]. Акцент современных исследований причин миграции медицинских кадров внутри страны сосредоточен главным образом на релокации специалистов на периферию. В 2010 г. Всемирной организацией здравоохранения были разработаны глобальные рекомендации по совершенствованию найма и удержания трудовых ресурсов здравоохранения в сельских районах. Среди факторов удержания выделяются адекватный доход (в том числе компенсация за работу в сельской местности или отдаленных районах), соответствующая рабочая нагрузка, возможности получения медицинского образования для жителей сельских или отдаленных территорий, доступ к консультациям специалистов и непрерывному образованию, возможности карьерного роста супруга и образование детей, жилищные пособия, компенсация транспортных издержек [36; 37]. В России миграцию медицинских кадров определяет совокупность материальных (эффективный контракт, система доплат, возможности карьерного роста и пр.) и нематериальных факторов (преданность профессии, стремление помогать людям, возможность профессионально развиваться и лучше лечить пациентов, социальное уважение и престиж профессии врача в обществе и т. д.) [38; 39].

Миграция работников здравоохранения, получившая дополнительный интерес со стороны научного сообщества в период пандемии COVID-19, вновь актуализировала роль институциональных механизмов в этом процессе [30; 35; 40]. Действие государственных программ, льготы на предоставление жилья, подъемные и компенсационные выплаты, а также создание благоприятных условий

⁷ Sahota G. S. An Economic Analysis of Internal Migration in Brazil // Journal of Political Economy. 1968. Vol. 76. Pp. 218–245.

⁸ Towards 2035. Strategic Foresight. Making Migration and Integration Policies Future Ready. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2020. URL: <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-strategic-foresight.pdf> (дата обращения: 23.06.2022).



для работы становятся основными факторами притяжения в условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры.

ИКТ-сфера. Миграцию работников ИКТ-сферы часто детерминируют такие профессиональные факторы, как увеличение проектной работы и внутрифирменное перемещение, возможности работать в крупных и известных компаниях, благоприятная среда для предпринимательства и стартапов. В то же время все чаще ИКТ-специалисты выбирают высокое качество среды нового места проживания или пребывания (например, более благоприятные природно-климатические условия или развитая городская инфраструктура, в том числе для отдыха и досуга), образ которого у них сложился при туристическом посещении [41].

Наука и образование. Для научных кадров традиционно важны факторы, связанные с проведением исследований (потребность в преодолении когнитивных и ресурсных ограничений, в тесном личном контакте с коллегами по проекту, в коллаборации)⁹, а также традиционные экономические факторы [42] и факторы, обусловленные стадией жизненного цикла мигранта [43]. Напротив, миграционная политика редко является фактором, принимаемым во внимание при академической мобильности [44]. Гораздо более значимыми оказываются престижность учреждения, возможности карьерного роста, инфраструктура и оборудование, а также финансирование исследований.

Малый и средний бизнес. В основе решения о релокации бизнеса лежат как, собственно, потенциальное улучшение условий для деятельности компании, так и возможности трудоустройства членов семей и их предпочтения по месту жительства [45]. Все чаще перемещение бизнеса сопутствует миграции по иным соображениям, особенно в случае самозанятых [37; 46; 47]. При этом подчеркивается, что вместо привлечения внешних компаний региональным правительствам следует сконцентрироваться на улучшении условий для уже действующих на территории, так как бизнес-климат станет важным фактором притяжения и для новых компаний.

На основе обобщения проведенного теоретического обзора и анализа практик регулирования миграции в ходе исследования выделены механизмы для целей селекции внутреннего миграционного потока. Проведен последующий анализ соответствия механизмов и профессиональных факторов притяжения мигрантов в регион. Полученные результаты позволяют установить, в какой степени действующая в регионе система мер поддержки привлечения специалистов отвечает особенностям профессиональной мобильности, и также разработать на этой основе предложения в части селекции миграционного потока региона.

Материалы и методы. Исследование основано на системном представлении о характеристиках протекающих миграционных процессов в Калининградской области. Эксклавная Калининградская область относится к регионам России с высоким миграционным приростом. Область входит в топ-5 регионов России по значению сальдо миграции (16 чел. на 1 000 чел. населения в 2021 г.). Вследствие активного импортозамещения отдыха россиян в период после 2014 г. и ограничений на международные поездки в период пандемии COVID-19 межрегиональная миграция вышла на первое место в формировании миграционного прироста в регионе (62 % в 2021 г.), утроившись по отношению к данным 2014 г. Значительно выросла миграционная связанность области с другими регионами России, особенно с традиционными регионами-донорами (Дальним Востоком, Сибирью, Северо-Западом). Однако, несмотря на то, что миграция полностью

⁹ Katz J. S., Martin B. R. What is Research Collaboration? // Research Policy. 1997. Vol. 26, issue 1. Pp. 1–18.



компенсирует естественную убыль трудоспособного населения (в 2021 г. на 178 %), в регионе до сих пор не обеспечивается приток и закрепление специалистов требуемого профессионального уровня и квалификации.

Таким образом, нами установлено, что экономическая безопасность и резидентность эксклава, в том числе в новых условиях 2022 г., а следовательно, и селективный подход к миграции эксклава обусловлены: 1) в большей степени величиной межрегиональной миграции, в меньшей – международной; 2) профессионально-квалификационной структурой мигрантов, так как среди них распространены явления безработицы, нисходящей трудовой мобильности и снижения финансового благосостояния; 3) широтой географии регионов-доноров, что исключает возможную конкуренцию регионов за кадры, а также снижает риски сокращения притока мигрантов целевых групп, наиболее востребованных в регионе.

Для выявления конкретных направлений формирования и реализации селективного подхода к миграции в Калининградской области было проведено 60 полуструктурированных интервью с наемными работниками и представителями малого и среднего бизнеса из числа мигрантов, а также работодателями. Цель исследования состояла в выявлении факторов и сдерживающих барьеров межрегиональной трудовой миграции в регион, а также определению наиболее эффективных и желательных мер поддержки и интеграции с точки зрения таких работников-мигрантов. Все респонденты были проинформированы о цели исследования и выразили согласие к сотрудничеству. Выделено шесть целевых групп: здравоохранение; образование и наука; ИКТ; рекреация и туризм; малый и средний бизнес; работодатели целевых групп. Квота в каждой группе составляла не менее 10 чел. По работодателям квота в 10 чел. распределялась по 5 целевым группам. Таким образом, в каждой целевой группе было опрошено не менее 2 работодателей. Поиск респондентов осуществлялся с использованием личных контактов и связей, региональных профессиональных сообществ с использованием метода «снежного кома».

Систематизация и логическое структурирование мер и механизмов селекции, а также регулирования внутристрановой миграции опирались на результаты контент-анализа различных подобранных источников о реализации трудовой политики и, в особенности, политики привлечения кадров (информационно-справочные порталы и ресурсы международных, национальных и региональных учреждений, отраслевые порталы и группы в социальной сети «ВКонтакте»). В целом использование указанных выше методов позволило типологизировать механизмы селекции миграционного потока, представленные в зарубежной и отечественной практике, установить их соответствие факторам притяжения мигрантов в Калининградскую область.

Результаты исследования. В результате изучения отечественной и зарубежной практик регулирования миграции выделено пять основных групп механизмов для целей селекции внутреннего миграционного потока: организационно-административные, экономические, инфраструктурные, институциональные, социальные (рис. 1).

Материальные стимулы миграции профессионалов нашли отражение в экономических и инфраструктурных механизмах селекции и регулирования миграции. Экономические механизмы включают финансовые инструменты стимулирования мигрантов, в их числе льготы и преференции в предоставлении жилья, выплаты и доплаты к окладам, субсидии на переезд и обустройство, компенсация расходов на обучение.



Механизмы селекции и регулирования миграции на внутристрановом уровне	Содержание механизмов и меры привлечения мигрантов		
	Федеральный уровень	Региональный/ муниципальный уровень	Локальный уровень (организации)
Организационно-административные Разрешительные условия и меры для отдельных категорий мигрантов	Приоритетные территории миграции		
	Дефицитные профессии, специальности, приоритетные отрасли		
	Новые программы обучения		
	Обязательное распределение и ротация специалистов		
	Меры общественного признания, награды		
Экономические Компенсация затрат, субсидии, финансовые инструменты стимулирования мигрантов	Льготная ипотека (субсидирование процентов и взноса), возмещение затрат по займу		
	Службное жилье		
	Компенсация за аренду жилья		
	Единовременные выплаты и доплаты к окладам		
	Субсидии на переезд специалисту и членам его семьи		
	Земельный участок в пользование		
	Компенсация расходов на коммунальные платежи		
	Компенсация расходов на обустройство		
	Дополнительная стипендия обучающимся по договорам целевого найма		
	Компенсация затрат на обучение и повышение квалификации		
Институциональные Развитие институтов поддержки переезда мигрантов, создание условий для пребывания мигрантов	Удержание студентов, оканчивающих вузы		
	Информация (сферы занятости и профессии, ярмарки, реклама)		
	Институты продвижения имиджа региона и его отдельных территорий		
	Создание виртуальных платформ и меры социальной поддержки «виртуальных» мигрантов		
	Программы карьерного роста		
	Поддержка профессиональных сетей		
Инфраструктурные Развитие инфраструктуры территории и улучшение условий проживания	Развитие транспортной и жилой инфраструктуры		
	Инвестирование в создание рабочих мест		
	Поддержка бизнес-климата		
	Оснащение рабочих мест (в том числе безопасная рабочая среда)		
	Инвестирование в промышленную инфраструктуру (в том числе ИКТ)		
Социальные Обеспечение благоприятных условий для работы и проживания специалистов и членов их семей	Содействие в трудоустройстве		
	Содействие в устройстве детей в дошкольные/школьные учреждения и т. д.		
	Медицинское и социальное обеспечение		
	Обучение (в том числе стажировки и целевое обучение)		
	Услуги по переезду (продажа старого и подбор нового жилья, транспортировка и хранение вещей и др.)		
	Субкультура организации		

Р и с. 1. Механизмы селекции и регулирования внутренней миграции (зарубежный и отечественный опыт)¹⁰

¹⁰ Здесь и далее в статье рисунки составлены авторами.



National migration selection and regulation mechanisms	Description of mechanisms and measures to attract migrants		
	Federal level	Regional / municipal level	Local level (organizations)
Organizational and administrative Permitting conditions and measures for certain categories of migrants	Priority migration areas		
	In-demand professions, occupations, priority industries		
	New training programmes		
	Mandatory placement and rotation of skilled workers		
	Public recognition measures, awards		
Economic Cost compensation, subsidies, financial instruments to encourage migration	Preferential mortgage schemes (subsidies covering interest or down payment), reimbursement of borrowing costs		
	Corporate housing		
	Rental assistance benefits		
	Benefits (lump-sum payments and salary supplements)		
	Relocation grants to a skilled worker and their family		
	Land plot		
	Utility allowance		
		Settlement expenses reimbursement	
		Additional scholarship for students under employer-sponsored education agreements	
		Training reimbursement	
Institutional Development of institutions to support migrants creating conditions for migrants integration	Graduate retention		
	Information (spheres of occupation, vacancy fairs, advertising)		
	Institutions promoting the image of the region and its territories as migration destinations		
	Virtual platforms and measures for social support for "virtual" migrants		
		Career development programmes	
		Support for professional networks	
Infrastructural Development of the territory's infrastructure and improvement of living conditions	Development of transport and residential infrastructure		
	Investments in job creation		
	Comfortable business environment		
	Adequate workplace conditions		
	Investments in industrial infrastructure (including ICT)		
Social Ensuring favourable working and living conditions for skilled workers and their families	Employment assistance		
	Assistance in moving children to preschool/school facilities, etc.		
	Medical and social security		
	Training (incl. internships and targeted training)		
	Relocation services (selling old and selecting new homes, transportation and storage of belongings, etc.)		
		Corporate subculture	

Fig. 1. Mechanisms for selection and regulation of internal migration (national and international practice)



Основная роль в разработке наиболее затратных с материальной точки зрения механизмов (прежде всего в вопросах жилищного обустройства) принадлежит государственным органам власти на федеральном или региональном уровне. В то же время в рамках конкурентной борьбы за таланты частные компании реализуют самостоятельную политику по привлечению кадров, предполагающую финансовую помощь мигрантам.

Тесно связана с экономическими и группа инфраструктурных механизмов, включающая меры по развитию критически важной инфраструктуры территории вселения мигрантов и членов их семей, необходимой для обеспечения высокого уровня жизни (жилье и транспорт, ИКТ, социальная инфраструктура и др.), а также рабочего места (ИКТ и оборудование), в том числе с точки зрения его безопасности.

Следующие две группы механизмов – институциональные и социальные – призваны отвечать нематериальным стимулам миграции профессионалов. Институциональные механизмы предполагают развитие институтов поддержки переезда и создание условий для пребывания мигрантов. К ним относятся информационное обеспечение и деятельность институтов продвижения имиджа региона за его пределами, а также создание виртуальных платформ и реализация мер социальной поддержки для «виртуальных» мигрантов. На локальном и региональном уровнях реализуются механизмы поддержки развития профессиональных сетей и программ карьерного роста.

В России селективность миграционного потока на уровне внутристрановой миграции обеспечена реализацией ряда государственных программ и отдельных мер привлечения специалистов на федеральном и региональном уровнях.

Так, в 14 регионах России с низкой плотностью населения (большинство на Дальнем Востоке и в Сибири) для привлечения специалистов на производственные предприятия действует Программа повышения трудовой мобильности (оплата переезда, предоставление жилья, выплата единовременной денежной компенсации (в том числе на питание в некоторых регионах), надбавки к заработной плате). Работодатели также получают государственную финансовую поддержку по релокации кадров. Кроме того, действуют такие федеральные программы, как «Земский доктор» и «Земский фельдшер», предусматривающие выплаты медицинским работникам, проживающим в населенных пунктах с численностью до 50 тыс. чел., «Земский учитель» (единовременная выплата в размере до 2 млн руб. для учителей, согласившихся проработать 5 лет в сельской школе), предоставление льготной ипотеки (ИКТ-сфера).

Регионы предпринимают шаги по сокращению кадрового дефицита, предлагая специалистам дополнительные меры поддержки. Например, в Мурманской области реализуется проект «Арктический доктор», предоставляющий медицинским работникам большие выплаты, чем в рамках программ «Земский доктор» и «Земский фельдшер», чтобы стимулировать интерес к Заполярью, в Кировской области – программа «Вятский доктор», в Ямало-Ненецком автономном округе бюджетные работники получают 80 % северных надбавок с первого дня работы.

Калининградская область активно вовлечена в реализацию ряда обозначенных выше федеральных программ («Земский доктор», «Земский фельдшер», «Земский учитель»), но действует и региональная Программа повышения мобильности кадров, отдельные меры для поддержки работников сферы медицины, образования, бизнеса и ИКТ. Системно они обозначены на рисунке 2 в сопоставлении с профессиональными факторами миграции. В качестве основного критерия в выборе профессиональных факторов притяжения по



целевым группам принималось во внимание: 1) насколько они учитываются в уже представленных механизмах регулирования; 2) насколько значимо их влияние с точки зрения мотивации специалистов к профессиональной мобильности по результатам проведенного авторами статьи социологического исследования и более ранних работ.

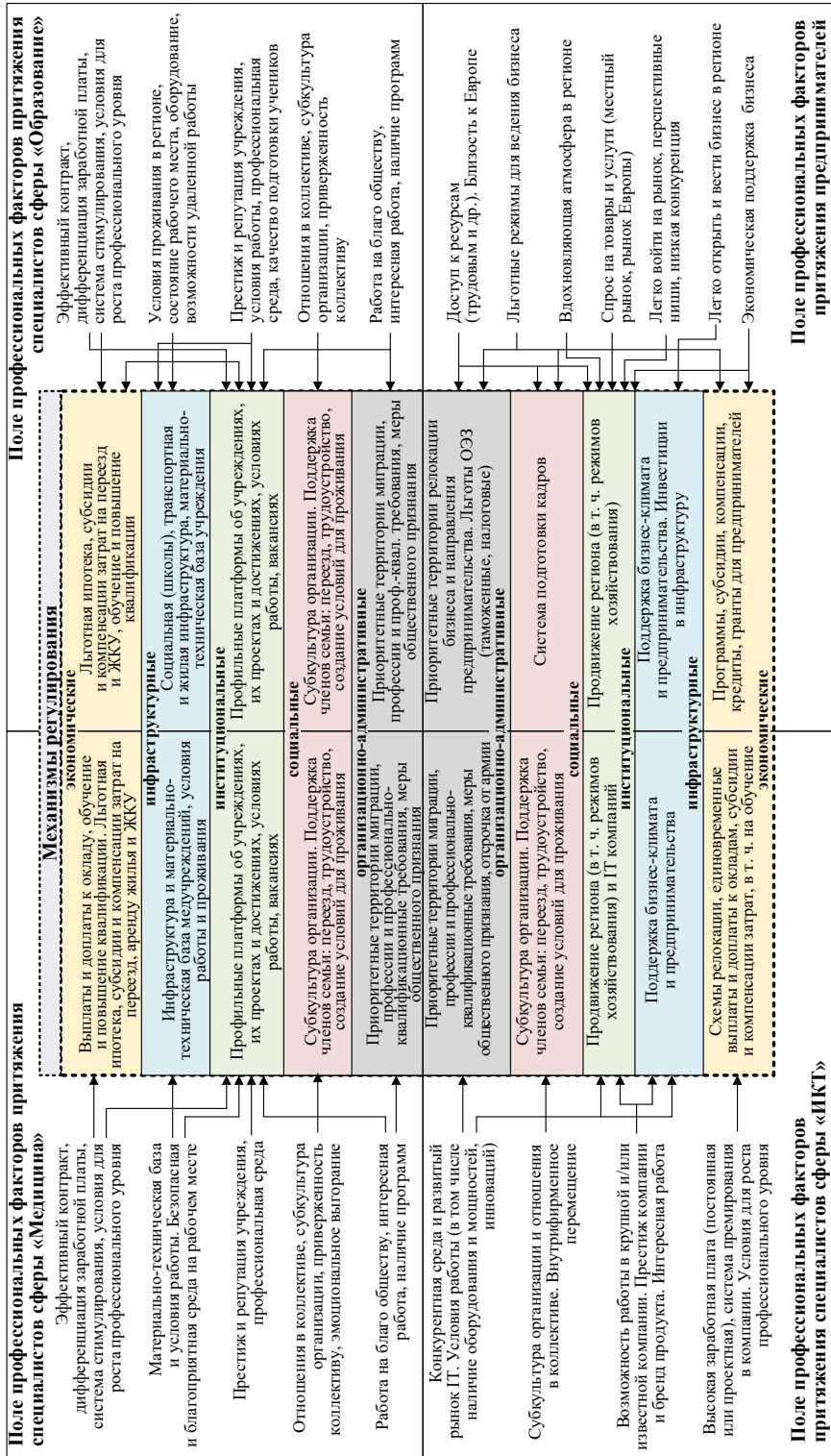
На первый взгляд кажется, что каждый из рассмотренных профессиональных факторов нашел отражение в сложившейся в регионе системе привлечения и адаптации наиболее востребованных специалистов в Калининградской области (рис. 2). С другой стороны, при более детальном рассмотрении особенностей предоставляемых мер поддержки верифицируется ряд «узких мест».

Во-первых, на фоне приоритизации экономических механизмов регулирования институциональные механизмы, в значительной степени раскрывающие потенциал региона и отвечающие потребностям мигрантов в информации, на сегодняшний день существенно отстают в проработке и реализации. Потенциал данной группы механизмов заключается в разработке системного подхода к продвижению возможностей трудоустройства и ведения бизнеса в регионе, успешных практик релокации профессионалов и предпринимателей, описанию иных групп механизмов поддержки мигрантов и членов их семей.

Во-вторых, экономические механизмы регулирования отвечают профессиональным мотивам мигрантов лишь отчасти, поскольку ориентированы в большей степени на закрепление специалистов в регионе (программы льготной ипотеки), чем на привлечение – механизмы обеспечения временным жильем до сих пор задействованы не в полной мере (лишь в двух муниципалитетах области). Кроме того, действующая сегодня экономическая поддержка в существенной мере дифференцирована (как по возрасту, так и по уровню образования заявителей, преподаваемым предметам среди учителей), что часто не отвечает реальным потребностям «на местах». Стоит также учитывать, что экономические механизмы регулирования миграции работников бюджетных сфер (медицина, образование) коренным образом не решают проблемы их экономической непривлекательности для жителей других регионов России (особенно северных, где установлены «северные» надбавки к окладам).

В-третьих, несмотря на то, что уровень развития инфраструктуры образовательных учреждений, сферы ИКТ, поддержки предпринимательства (всевозможные сервисы для бизнеса) в целом формируют сильные стороны региона, оснащенность медицинских учреждений пока не в полной мере отвечает интересам наиболее востребованных высококвалифицированных специалистов. При этом в целом инфраструктурные механизмы регулирования миграции, включающие инвестирование в создание и развитие социальной, транспортной, промышленной и жилой инфраструктуры, вносят значительный вклад в повышение привлекательности как отрасли, так и самого региона.

В-четвертых, рынок услуг по оказанию содействия мигранту и его семье в переезде и адаптации в регионе на сегодняшний день пока не развит ни со стороны частного бизнеса, ни в формате государственного сервиса «единого окна». Социальные механизмы, которые традиционно представляют собой вторичную поддержку мигрантов (так называемый консьерж-сервис) через создание условий для переезда и проживания самого переселенца и членов его семьи, реализуются в большинстве случаев самими организациями, привлекающими работников. Существенным ограничением здесь выступают финансовые возможности организаций, поэтому часто такая поддержка доступна только крупным и/или частным компаниям.



Р и с. 2. Соответствие механизмов регулирования внутреннего потока профессионального факторам притяжения в Калининградской области

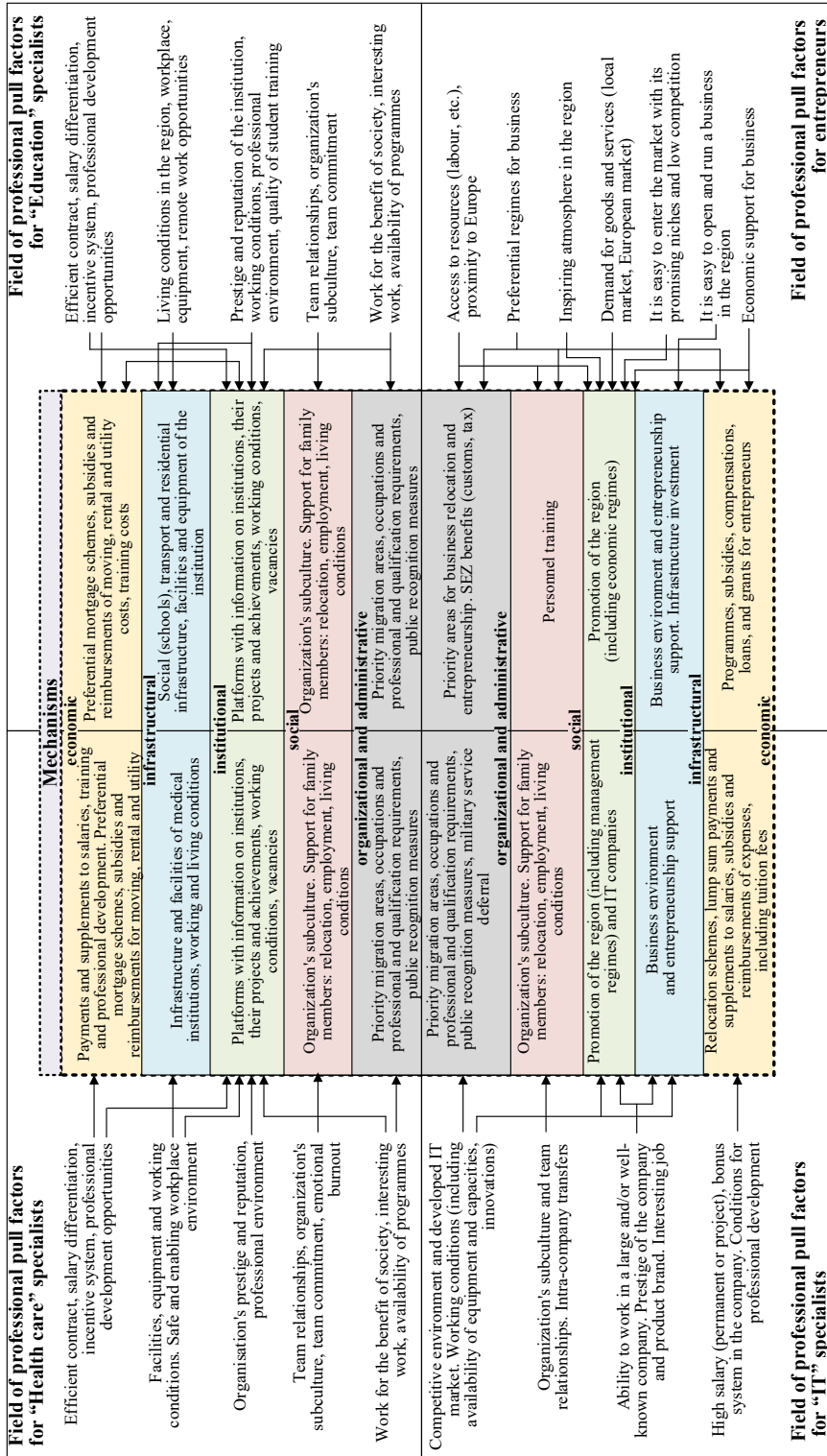


Fig. 2. Correspondence between the mechanisms for regulation of internal migration and the pull factors of migration to the Kaliningrad Region by occupation



В-пятых, социальные механизмы поддержки релокации бизнеса, заключающиеся в первую очередь в формировании необходимых (как по количеству, так и по качеству подготовки) трудовых ресурсов в регионе, также не в полной мере соответствуют мотивации предпринимателей к миграции. Так, например, ощущается острый «голод» квалифицированных кадров для сферы ИКТ. В то же время предпринимаемые шаги по усилению взаимодействия бизнеса и образовательных организаций, а также селекции абитуриентов, в том числе за счет иногородних, способствуют решению указанной проблемы.

Наконец, в-шестых, несмотря на все предпринимаемые организационно-административные механизмы, которые формируют «рамочные» условия для развития отраслей и секторов региональной экономики, ее внутренней и внешней конкуренции, некоторые перспективные отрасли испытывают «ресурсные» ограничения. Так, Калининградская область является «особым» регионом России, на территории которого установлены особые режимы хозяйствования (например, Особая экономическая зона), реализуются крупные федеральные проекты (строительство крупных медицинских и образовательных учреждений федерального значения), осуществляется субсидирование транспортной связанности региона с другими субъектами Федерации (например, субсидирование авиаперелетов), регион входит в перечень субъектов приоритетного обеспечения кадрами (Программа повышения мобильности кадров). В то же время в одной из «якорных» для региона отраслей – ИКТ – до сих пор не создано специализированного ИТ индустриального парка или технопарка (за исключением Технополиса GS, для которого ИТ является лишь частью более широкой специализации), концентрирующего на территории региона трудовой потенциал для релокации ИТ-бизнеса.

Обсуждение и заключение. Выявленные диспропорции в соответствии механизмов регулирования внутривосточной миграции профессиональным факторам притяжения в Калининградской области определяют направления их расширения и повышения эффективности в интересах селекции миграционного потока. Учитывая опыт применения селективного подхода к миграции за рубежом и ее регулирования в России, предлагается в первую очередь использовать следующие меры.

Во-первых, безусловно, продвижение Калининградской области для целей межрегиональной миграции должно опираться на основные факторы привлекательности региона, но также отражать реальную ситуацию в экономической и социальной сферах региона. Целесообразно повышать доступность информации о регионе в целом (отраслях и конкурентной среде на рынке, тенденциях развития) и хозяйствующих субъектах на ее территории (состоянии инфраструктуры, обеспеченности и качестве оборудования в учреждениях региона, возможностях карьерного роста и обучения) с учетом потребности в ней со стороны разных категорий мигрантов (согласно возрасту, профессионально-квалификационному составу, сфере занятости и т. д.). Необходимо расширять каналы предоставления информации за счет активного использования социальных сетей, интернет-каналов блогеров, проведения крупных всероссийских мероприятий, осуществлять таргетную рекламу организаций региона в медийном пространстве других субъектов Федерации.

Во-вторых, целесообразно усовершенствовать имеющиеся целевые экономические механизмы привлечения специалистов в регион (в рамках федеральных и региональных программ), сместив акцент на поддержку временного проживания специалиста в регионе. Ключевым механизмом здесь должно стать обеспечение привлекаемых специалистов временным служебным жильем или компенсация



расходов по найму жилья. В части применения экономических механизмов, направленных на закрепление специалистов в регионе (прежде всего, льготная ипотека), должны быть сняты необоснованные ограничения (по возрасту, уровню образования и др.). Целевой принцип предоставления существующей экономической поддержки привлекаемым профессионалам может быть достигнут за счет внедрения балльной системы оценки трудового потенциала специалистов. Приоритетными направлениями должны стать возраст работника, его профессиональный опыт, профессионально-квалификационный уровень. При этом попадание специальности мигранта в перечень дефицитных профессий обеспечивает преимущественное право на получение поддержки. Это позволит реализовать селективный подход к установлению конкретных мер и размера поддержки в зависимости от количества набранных потенциальным мигрантом баллов. Меры поддержки могут быть дифференцированы по категориям: «Молодой профессионал» – меры для начинающих свой профессиональный путь специалистов, набирающих в рамках балльной системы минимальное количество баллов; «Опытный профессионал» – меры для специалистов с большим опытом работы; «Высококвалифицированный специалист» – меры для представителей острodefицитных профессий с большим опытом работы. Содержание предлагаемых мер поддержки и их размера должно определяться профессиональными ориентирами привлекаемых работников. Для молодых профессионалов это возможности обучения и стажировок, аренда жилья, содействие в обеспечении детей детским садом или яслями; для опытных профессионалов – льготная ипотека, обеспечение детей школьными учреждениями, содействие в трудоустройстве родственников; для высококлассных специалистов – наиболее широкие льготы и возможности. Кроме того, необходимо активнее задействовать ведущие вузы области для целевого привлечения и последующего закрепления на региональном рынке труда абитуриентов и молодых профессионалов из других вузов и регионов страны.

В-третьих, необходимо систематизировать и углубить работу по адаптации мигрантов, включающую в том числе информационное сопровождение, информационно-аналитическую поддержку предпринимателей, мониторинг межрегиональной миграции и особенностей адаптации мигрантов на рынке труда с целью своевременного выявления актуальных проблем (безработицы и нисходящей траектории трудовой мобильности). Для этих целей могут быть разработаны специальные информационные платформы и ресурсы о наиболее актуальных вопросах адаптации мигрантов в регионе (трудоустройство, аренда и покупка недвижимости, доступ к образовательным и медицинским услугам, решение бытовых вопросов). Вопросы статистического мониторинга могут быть включены в выборочные обследования населения России по проблемам занятости посредством дифференцирования респондентов по миграционному статусу.

В целом полученные в ходе исследования конкретные результаты представляют интерес как для специалистов в области миграции, так и регионоведов, специалистов и практиков в области региональной политики и управления. Предлагаемый авторами селективный подход к регулированию миграции с использованием механизмов, соответствующих профессиональным факторам притяжения, позволяет усовершенствовать имеющиеся и действующие меры привлечения специалистов в регион, изменив целевой принцип предоставления поддержки. Это требует как разработки теоретико-методологических положений формирования и реализации мер по селекции миграционного потока, так и оценки эффективности федеральных и региональных программ повышения мобильности и стимулирования притока кадров.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лялина А. В. Роль миграции в демографическом развитии Калининградской области // Региональные исследования. 2019. № 4. С. 73–84. URL: [http://www.geogr.msu.ru/structure/reg_issledovaniya/RI_2019_4\(66\).pdf](http://www.geogr.msu.ru/structure/reg_issledovaniya/RI_2019_4(66).pdf) (дата обращения: 23.06.2022).
2. Лялякин Ю. А. К вопросу о сущности и содержании миграционной безопасности Российской Федерации // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 4 (36). С. 76–80. EDN: VDAPOL
3. Назаров М. В. Миграционная безопасность: понятие, сущность и принципы // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 8. С. 32–35. EDN: YJGUHN
4. Ткачева Н. А. Миграционная безопасность российского общества в условиях обострения этносоциальных противоречий // Вестник РУДН. Сер.: Социология. 2011. № 1. С. 55–63. URL: <https://journals.rudn.ru/sociology/article/view/6294> (дата обращения: 23.06.2022).
5. Цветков В. А., Дудин М. Н., Лясников Н. В. Аналитические подходы и методы оценки экономической безопасности региона // Экономика региона. 2019. Т. 15, вып. 1. С. 1–12. doi: <https://doi.org/10.17059/2019-1-1>
6. Lim D. Selecting Immigrants by Skill: A Case of Wrongful Discrimination? // *Social Theory and Practice*. 2017. Vol. 43, issue 2. Pp. 369–396. doi: <https://doi.org/10.5840/soctheorpract20172157>
7. Interventions for Health Workforce Retention in Rural and Remote Areas: A Systematic Review / D. Russell [et al.] // *Human Resources for Health*. 2021. Vol. 19. doi: <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00643-7>
8. Caldera Sánchez A., Andrews D. Residential Mobility and Public Policy in OECD Countries // *OECD Journal: Economic Studies*. 2011. Vol. 11. Pp. 1–22. doi: https://doi.org/10.1787/eco_studies-2011-5kg0vswqt240
9. Clark W. A. V. Intervening in the Residential Mobility Process: Neighborhood Outcomes for Low-Income Populations // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2005. Vol. 102, issue 43. Pp. 15307–15312. doi: <https://doi.org/10.1073/pnas.0507308102>
10. The Economics of Internal Migration: Advances and Policy Questions / N. Jia [et al.] // *Finance and Economics Discussion Series*. 2022. Vol. 003. doi: <https://doi.org/10.17016/FEDS.2022.003>
11. Johnson M., Ladd H., Ludwig J. The Benefits and Costs of Residential Mobility Programs for the Poor // *Housing Studies*. 2002. Vol. 17, issue 1. Pp. 125–138. doi: <https://doi.org/10.1080/02673030120105947>
12. Seko M., Sumita K. Effects of Government Policies on Residential Mobility in Japan: Income Tax Deduction System and the Rental Act // *Journal of Housing Economics*. 2007. Vol. 16, issue 2. Pp. 167–188. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2007.06.001>
13. Волошенко К. Ю., Лялина А. В. Привлекательность Калининградской области: факторы притяжения и причины разочарования мигрантов из регионов России // Балтийский регион. 2022. Т. 14, № 3. С. 102–128. doi: <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2022-3-6>
14. Рыбаковский Л. Л. Функции и последствия миграционных процессов // Социологические исследования. 2017. № 10. С. 56–63. doi: <https://doi.org/10.7868/S0132162517100063>
15. Ситарчук Е. А. Селективная миграционная политика как фактор динамики внешнего потенциала трудовых ресурсов: зарубежный опыт // Вестник РГЭУ РИНХ. 2011. № 1 (33). С. 121–127. URL: [https://vestnik.rsue.ru/doc/vestnik/1\(33\)2011.pdf](https://vestnik.rsue.ru/doc/vestnik/1(33)2011.pdf) (дата обращения: 23.06.2022).
16. Egan M. S. Statements on Race and Class: The Fairness of Skills-Based Immigration Criteria // *Ethics & Global Politics*. 2020. Vol. 13, issue 2. Pp. 108–122. doi: <https://doi.org/10.1080/16544951.2020.1761192>
17. Ellermann A., Goenaga A. Discrimination and Policies of Immigrant Selection in Liberal States // *Politics & Society*. 2019. Vol. 47, issue 1. Pp. 87–116. doi: <https://doi.org/10.1177/0032329218820870>
18. Koslowski R. Shifts in Selective Migration Policy Models // *High-Skilled Migration: Drivers and Policies* / ed. by M. Czaika. Oxford University Press, 2018. Pp. 108–129. doi: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198815273.003.0006>



19. Macaluso M. The Influence of Skill-Based Policies on the Immigrant Selection Process // *Oeconomia Politica*. 2022. Vol. 39. Pp. 595–621. doi: <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00264-w>
20. Титова Т. П. Селективная иммиграционная политика: стратегии и практики привлечения высококвалифицированных специалистов // *Россия: тенденции и перспективы развития*. 2015. № 10-3. С. 103–106. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/selektivnaya-immigratsionnaya-politika-strategii-i-praktiki-privlecheniya-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov> (дата обращения: 23.06.2022).
21. Bertoli S., Stillman S. All That Glitters is Not Gold: Wages and Education for US Immigrants // *Labour Economics*. 2019. Vol. 61. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101749>
22. China's Successful Recruitment of Healthcare Professionals to the Worst-Hit City: A Lesson Learned / P. Zhu [et al.] // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. Vol. 18, issue 16. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18168737>
23. Shen Y., Li B. Policy Coordination in the Talent War to Achieve Economic Upgrading: The Case of Four Chinese Cities // *Policy Studies*. 2020. Vol. 43, issue 3. Pp. 443–463. doi: <https://doi.org/10.1080/01442872.2020.1738368>
24. International Migration: Trends, Determinants, and Policy Effects / H. De Haas [et al.] // *Population and Development Review*. 2019. Vol. 45, issue. 4. Pp. 885–922. doi: <https://doi.org/10.1111/padr.12291>
25. Sandoz L. Mobilities of the Highly Skilled towards Switzerland: The Role of Intermediaries in Defining “Wanted Immigrants”. Springer, 2019. 224 p. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-21122-6>
26. Etzo I. Determinants of Interregional Migration in Italy: A Panel Data Analysis // *Journal of Regional Science*. 2011. Vol. 51, issue 5. Pp. 948–966. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2011.00730.x>
27. Selectivity and Internal Migration: A Study of Refugees' Dispersal Policy in Sweden / Y. Haberland [et al.] // *Frontiers in Sociology*. 2019. Vol. 4. doi: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00066>
28. Igarashi A. How do Initial Migrants Choose their Locations? Interregional Migration in Japan from 1899 to 1938 // *Journal of Regional Science*. 2022. Vol. 62, issue 4. Pp. 1032–1047. doi: <https://doi.org/10.1111/jors.12586>
29. Romano P. Internal Migration in Italy. Long-run Analysis of Push and Pull Factors Across Regions and Macro-areas of the Country // *Migration Letters*. 2016. Vol. 13, no. 3. Pp. 443–454. doi: <https://doi.org/10.33182/ml.v13i3.295>
30. Zhou J., Chi-Man Hui E. Housing Prices, Migration, and Self-selection of Migrants in China // *Habitat International*. 2022. Vol. 119. doi: <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2021.102479>
31. Laajimi R., Le Gallo J. Push and Pull Factors in Tunisian Internal Migration: The role of Human Capital // *Growth and Change*. 2022. Vol. 53, issue 2. Pp. 771–799. doi: <https://doi.org/10.1111/grow.12607>
32. Zanabazar A., Kho N. S., Jigjiddorj S. The Push and Pull Factors Affecting the Migration of Mongolians to the Republic of South Korea // *International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World (ECCW 2020)*. 2021. Vol. 90. doi: <https://doi.org/10.1051/shs-conf/20219001023>
33. 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>
34. Vakulenko E. S., Mkrtychyan N. V. Factors of Interregional Migration in Russia Disaggregated by Age // *Applied Spatial Analysis and Policy*. 2020. Vol. 13. Pp. 609–630. doi: <https://doi.org/10.1007/s12061-019-09320-8>
35. 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* / eds by B. Jentsch, M. Simard. London : Routledge, 2009. Pp. 43–73. doi: <https://doi.org/10.4324/9781315589466>
36. A Critical Review of Rural Medical Workforce Retention in Australia / J. Humphreys [et al.] // *Australian Health Review*. 2001. Vol. 24, issue 4. Pp. 91–102. doi: <https://doi.org/10.1071/ah010091a>



37. Mbemba G. I., 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, no. 2. doi: <https://doi.org/10.4081/jphia.2016.565>

38. 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>

39. Чирикова А. Е. О полимотивации врачей: уроки реформ // Мир России. 2019. Т. 28, № 3. С. 6–26. doi: <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-3-6-26>

40. Tolksdorf K. H., Tischler U., Heinrichs K. Correlates of Turnover Intention Among Nursing Staff in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review // BMC Nursing. 2022. Vol. 21. doi: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00949-4>

41. 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, issue 4. Pp. 608–625. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01864.x>

42. Moretti E., Wilson D. J. The Effect of State Taxes on the Geographical Location of Top Earners: Evidence from Star Scientists // American Economic Review. 2017. Vol. 107, no. 7. Pp. 1858–1903. doi: <https://doi.org/10.1257/aer.20150508>

43. Netz N., Jaksztat S. Explaining Scientists' Plans for International Mobility from a Life Course Perspective // Research in Higher Education. 2017. Vol. 58, no. 5. Pp. 497–519. doi: <https://doi.org/10.1007/s11162-016-9438-7>

44. Toma S., Villares-Varela M. The Role of Migration Policies in the Attraction and Retention of International Talent: The Case of Indian Researchers // Sociology. 2019. Vol. 53, issue 1. Pp. 52–68. doi: <https://doi.org/10.1177/0038038517750540>

45. Interregional Migration of Business Owners: Who Moves and How Does Moving Affect Firm Performance? / T. Niedomysl [et al.] // Regional Studies. 2019. Vol. 53, issue 4. Pp. 503–516. doi: <https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1462486>

46. Stam E. Why Butterflies don't Leave: Locational Behavior of Entrepreneurial Firms // Economic Geography. 2007. Vol. 83, issue 1. Pp. 27–50. URL: <https://www.jstor.org/stable/30033098> (дата обращения: 23.06.2022).

47. Pellenbarg P. H., Van Wissen L. J., Van Dijk J. Firm Relocation: State of the Art and Research Prospects. Groningen : University of Groningen, 2002. 42 p. URL: <https://research.rug.nl/en/publications/firm-relocation-state-of-the-art-and-research-prospects> (дата обращения: 23.06.2022).

Поступила 12.11.2022; одобрена после рецензирования 19.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

Об авторах:

Волошенко Ксения Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент, директор Центра социально-экономических исследований региона Балтийского федерального университета имени Иммануила Канта (236041, Российская Федерация, г. Калининград, ул. А. Невского, д. 14), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2624-0155>, KVoloshenko@kantiana.ru

Лялина Анна Валентиновна, кандидат географических наук, научный сотрудник Центра социально-экономических исследований региона Балтийского федерального университета имени Иммануила Канта (236041, Российская Федерация, г. Калининград, ул. А. Невского, д. 14), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8479-413X>, anuta-mazova@mail.ru

Фарафонова Юлия Юрьевна, старший преподаватель научно-образовательного кластера «Институт управления и территориального развития» Балтийского федерального университета имени Иммануила Канта (236041, Российская Федерация, г. Калининград, ул. А. Невского, д. 14), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5996-1557>, ifarafonova@kantiana.ru

Новикова Анна Александровна, старший преподаватель кафедры менеджмента Калининградского государственного технического университета (236039, Российская Федерация, г. Калининград, Малый переулок, д. 32), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0374-6337>, anna.novikova@klgtu.ru

*Заявленный вклад авторов:*

К. Ю. Волошенко – методология исследования в части обоснования регулирования миграции для обеспечения экономической безопасности; систематизация механизмов селекции; научное редактирование текста.

А. В. Лялина – методология исследования в части обоснования селективного подхода к миграции и проведения полуструктурированных интервью; постановка цели и задач исследования; систематизация факторов притяжения мигрантов и механизмов регулирования миграции.

Ю. Ю. Фарафонова – сбор и обработка материала; работа с иностранными источниками информации.

А. А. Новикова – обработка и анализ материалов; техническое редактирование текста.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

REFERENCES

1. Lyalina. A.V. The Role of Migration in the Demographic Development of the Kaliningrad Oblast. *Regional'nye issledovaniya*. 2019;(4):73–84. Available at: [http://www.geogr.msu.ru/structure/reg_issledovaniya/RI_2019_4\(66\).pdf](http://www.geogr.msu.ru/structure/reg_issledovaniya/RI_2019_4(66).pdf) (accessed 23.06.2022). (In Russ., abstract in Eng.)
2. Lyalyakin Yu.A. Revisiting Essence and Subject Matter of Immigration Security of Russian Federation. *Proceedings of the Management Academy of the Ministry of Interior of Russia*. 2015;(4):76–80. (In Russ., abstract in Eng.) EDN: VDAPOL
3. Nazarov M.V. Migration Security: The Concept, Essence and Principles. *Vestnik of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2016;(8):32–35. (In Russ., abstract in Eng.) EDN: YJGUHN
4. Tkacheva N.A. The Migration Security in Russian Society amid Ethnic and Social Conflicts Aggravation. *RUDN Journal of Sociology*. 2011;(1):55–63. Available at: <https://journals.rudn.ru/sociology/article/view/6294> (accessed 23.06.2022). (In Russ., abstract in Eng.)
5. Tsvetkov V.A., Dudin M.N., Lyasnikov N.V. Analytical Approaches to Estimate Economic Security of the Region. *Economy of Region*. 2019;15(1):1–12. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.17059/2019-1-1>
6. Lim D. Selecting Immigrants by Skill: A Case of Wrongful Discrimination? *Social Theory and Practice*. 2017;43(2):369–396. doi: <https://doi.org/10.5840/soctheorpract20172157>
7. Russell D., Mathew S., Fitts M., et al. Interventions for Health Workforce Retention in Rural and Remote Areas: A Systematic Review. *Human Resources for Health*. 2021;19. doi: <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00643-7>
8. Caldera Sánchez A., Andrews D. Residential Mobility and Public Policy in OECD Countries. *OECD Journal: Economic Studies*. 2011;11:1–22. doi: https://doi.org/10.1787/eeco_studies-2011-5kg0vswqt240
9. Clark W.A.V. Intervening in the Residential Mobility Process: Neighborhood Outcomes for Low-Income Populations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2005;102(43):15307–15312. doi: <https://doi.org/10.1073/pnas.0507308102>
10. Ning J., Molloy R., Smith C., Wozniak A. The Economics of Internal Migration: Advances and Policy Questions. *Finance and Economics Discussion Series*. 2022;003. doi: <https://doi.org/10.17016/FEDS.2022.003>
11. Johnson M., Ladd H., Ludwig J. The Benefits and Costs of Residential Mobility Programs for the Poor. *Housing Studies*. 2002;17(1):125–138. doi: <https://doi.org/10.1080/02673030120105947>
12. Seko M., Sumita K. Effects of Government Policies on Residential Mobility in Japan: Income Tax Deduction System and the Rental Act. *Journal of Housing Economics*. 2007;16(2):167–188. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2007.06.001>
13. Voloshenko K.Yu., Lyalina A.V. Attractiveness of the Kaliningrad Region: Pull Factors and Reasons for Disappointments of Migrants from Russian Regions. *Baltic Region*. 2022;14(3):102–128. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2022-3-6>



14. Rybakovsky L.L. Functions and Consequences of Migration Processes. *Sociological Studies*. 2017;(10):56–63. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.7868/S0132162517100063>
15. Sitarchuk E.A. The Selective Migratory Policy as the Factor of Dynamics of External Potential of the Manpower: Foreign Experience. *Vestnik of Rostov State University of Economics*. 2011;(1):121–127. Available at: [https://vestnik.rsue.ru/doc/vestnik/1\(33\)2011.pdf](https://vestnik.rsue.ru/doc/vestnik/1(33)2011.pdf) (accessed 23.06.2022) (In Russ., abstract in Eng.)
16. Egan M.S. Statements on Race and Class: The Fairness of Skills-Based Immigration Criteria. *Ethics & Global Politics*. 2020;13(2):108–122. doi: <https://doi.org/10.1080/16544951.2020.1761192>
17. Ellermann A., Goenaga A. Discrimination and Policies of Immigrant Selection in Liberal States. *Politics & Society*. 2019;47(1):87–116. doi: <https://doi.org/10.1177/0032329218820870>
18. Koslowski R. Shifts in Selective Migration Policy Models. In: Czaika M., editor. *High-Skilled Migration: Drivers and Policies*. Oxford University Press; 2018. p. 108–129. doi: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198815273.003.0006>
19. Macaluso M. The Influence of Skill-Based Policies on the Immigrant Selection Process. *Economia Politica*. 2022;39:595–621. doi: <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00264-w>
20. Titova T.P. [Selective Immigration Policy: Strategies and Practices of Attracting Highly Qualified Specialists]. *Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya*. 2015;(10-3):103–106. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/selektivnaya-immigratsionnaya-politika-strategii-i-praktiki-privlecheniya-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov> (accessed 23.06.2022). (In Russ., abstract in Eng.)
21. Bertoli S., Stillman S. All that Glitters is Not Gold: Wages and Education for US Immigrants. *Labour Economics*. 2019;61. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101749>
22. Zhu P., Liu X., Wu Q., Loke J., Lim D., Xu H. China's Successful Recruitment of Healthcare Professionals to the Worst-Hit City: A Lesson Learned. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(16). doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18168737>
23. Shen Y., Li B. Policy Coordination in the Talent War to Achieve Economic Upgrading: The Case of Four Chinese Cities. *Policy Studies*. 2020;43(3):443–463. doi: <https://doi.org/10.1080/01442872.2020.1738368>
24. De Haas H., Czaika M., Flahaux M.-L., et al. International Migration: Trends, Determinants, and Policy Effects. *Population and Development Review*. 2019;45(4):885–922. doi: <https://doi.org/10.1111/padr.12291>
25. Sandoz L. Mobilities of the Highly Skilled towards Switzerland: The Role of Intermediaries in Defining “Wanted Immigrants”. Springer; 2019. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-21122-6>
26. Etzo I. Determinants of Interregional Migration in Italy: A Panel Data Analysis. *Journal of Regional Science*. 2011;51(5):948–966. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2011.00730.x>
27. Haberfeld Y., Birgier D.P., Lundh C., Ellder E. Selectivity and Internal Migration: A Study of Refugees' Dispersal Policy in Sweden. *Frontiers in Sociology*. 2019;4. doi: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00066>
28. Igarashi A. How do Initial Migrants Choose their Locations? Interregional Migration in Japan from 1899 to 1938. *Journal of Regional Science*. 2022;62(4):1032–1047. doi: <https://doi.org/10.1111/jors.12586>
29. Romano P. Internal Migration in Italy. Long-run Analysis of Push and Pull Factors Across Regions and Macro-areas of the Country. *Migration Letters*. 2016;13(3):443–454. doi: <https://doi.org/10.33182/ml.v13i3.295>
30. Zhou J., Chi-Man Hui E. Housing Prices, Migration, and Self-selection of Migrants in China. *Habitat International*. 2022;119. doi: <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2021.102479>
31. Laajimi R., Le Gallo J. Push and Pull Factors in Tunisian Internal Migration: The Role of Human Capital. *Growth and Change*. 2022;53(2):771–799. doi: <https://doi.org/10.1111/grow.12607>
32. Zanabazar A., Kho N.S., Jigjiddorj S. The Push and Pull Factors Affecting the Migration of Mongolians to the Republic of South Korea. In: *International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World (ECCW 2020)*. 2021;90. doi: <https://doi.org/10.1051/shs-conf/20219001023>
33. Boese M., Moran A. The Regional Migration–Development Nexus in Australia: What Migration? Whose Development? *Frontiers in Sociology*. 2021;6. doi: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.602487>



34. Vakulenko E.S., Mkrtychyan N.V. Factors of Interregional Migration in Russia Disaggregated by Age. *Applied Spatial Analysis and Policy*. 2020;13:609–630. doi: <https://doi.org/10.1007/s12061-019-09320-8>
35. Simard M. Retention and Departure Factors Influencing Highly Skilled Immigrants in Rural Areas: Medical Professionals in Québec, Canada. In: Jentsch B., Simard M., editors. *International Migration and Rural areas – Cross National Comparative Perspectives*. London: Routledge; 2009. p. 43–73. doi: <https://doi.org/10.4324/9781315589466>
36. Humphreys J., Jones J., Jones M., et al. A Critical Review of Rural Medical Workforce Retention in Australia. *Australian Health Review*. 2001;24(4):91–102. doi: <https://doi.org/10.1071/ah010091a>
37. Mbemba G.I., 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;7(2). doi: <https://doi.org/10.4081/jphia.2016.565>
38. Andreeva E.A., Karachurina L.B. Strategies for the Migration of Physicians to Remote and Rural Areas (On the Example of Tver Region). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. 2021;(3):316–338. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725>
39. Chirikova A.E. On the Multiple Motivations of Physicians: Lessons from Reforms. *Universe of Russia*. 2019;28(3):6–26. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-3-6-26>
40. Tolksdorf K.H., Tischler U., Heinrichs K. Correlates of Turnover Intention among Nursing Staff in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *BMC Nursing*. 2022;21. doi: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00949-4>
41. Benson M., O'Reilly K. Migration and the Search for a Better Way of Life: A Critical Exploration of Lifestyle Migration. *Sociological Review*. 2009;57(4):608–625. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01864.x>
42. Moretti E., Wilson D. J. The Effect of State Taxes on the Geographical Location of Top Earners: Evidence from Star Scientists. *American Economic Review*. 2017;107(7):1858–1903. doi: <https://doi.org/10.1257/aer.20150508>
43. Netz N., Jaksztat S. Explaining Scientists' Plans for International Mobility from a Life Course Perspective. *Research in Higher Education*. 2017;58(5):497–519. doi: <https://doi.org/10.1007/s11162-016-9438-7>
44. Toma S., Villares-Varela M. The Role of Migration Policies in the Attraction and Retention of International Talent: The Case of Indian Researchers. *Sociology*. 2019;53(1):52–68. doi: <https://doi.org/10.1177/0038038517750540>
45. Niedomysl T., Källström J., Koster S., Östh J. Interregional Migration of Business Owners: Who Moves and How Does Moving Affect Firm Performance? *Regional Studies*. 2019;53(4):503–516. doi: <https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1462486>
46. Stam E. Why Butterflies don't Leave: Locational Behavior of Entrepreneurial Firms. *Economic Geography*. 2007;83(1):27–50. Available at: <https://www.jstor.org/stable/30033098> (accessed 23.06.2022).
47. Pellenbarg P.H., Van Wissen L.J., Van Dijk J. Firm Relocation: State of the Art and Research Prospects. Groningen: University of Groningen; 2002. Available at: <https://research.rug.nl/en/publications/firm-relocation-state-of-the-art-and-research-prospects> (accessed 23.06.2022).

Submitted 12.11.2022; revised 19.12.2022; accepted 11.01.2023.

About the authors:

Ksenia Yu. Voloshenko, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Director, Center for Socio-Economic Research of the Region, Immanuel Kant Baltic Federal University (42 A. Nevskogo St., Kaliningrad 236041, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2624-0155>, kvoloshenko@kantiana.ru



Anna V. Lialina, Cand. Sci. (Geography), Researcher at the Center for Socio-Economic Research of the Region, Immanuel Kant Baltic Federal University (14 A. Nevskogo St., Kaliningrad 236041, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8479-413X>, anuta-mazova@mail.ru

Yulia Yu. Farafonova, Senior Lecturer, the Scientific and Educational Cluster “Institute of Management and Territorial Development”, Immanuel Kant Baltic Federal University (14 A. Nevskogo St., Kaliningrad 236041, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5996-1557>, ifarafonova@kantiana.ru

Anna A. Novikova, Senior Lecturer, Department of Management, Kaliningrad State Technical University (32 Maly Lane, Kaliningrad 236039, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0374-6337>, anna.novikova@klgtu.ru

Contribution of the authors:

K. Yu. Voloshenko – research methodology in terms of substantiating the regulation of migration to ensure economic security; systematization of selection mechanisms; scientific editing of the text.

A. V. Lialina – research methodology in terms of substantiating a selective approach to migration and conducting semi-structured interviews; setting the goal and tasks of the study; systematizing migrant pull factors and migration regulation mechanisms.

Yu. Yu. Farafonova – collection and processing of material; work with foreign sources of information.

A. A. Novikova – processing and analysis of materials; technical editing of the text.

The authors have read and approved the final version of the manuscript.