

DOI: [10.14515/monitoring.2023.5.2376](https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.5.2376)



**К. Ю. Волошенко, Е. С. Фидря, А. В. Лялина,  
Ю. Ю. Фарафонова, А. А. Новикова**

## **МОТИВЫ ПЕРЕЕЗДА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В КАЛИНИНГРАДСКУЮ ОБЛАСТЬ ИЗ РЕГИОНОВ РОССИИ**

### **Правильная ссылка на статью:**

Волошенко К. Ю., Фидря Е. С., Лялина А. В., Фарафонова Ю. Ю., Новикова А. А. Мотивы переезда ИТ-специалистов в Калининградскую область из регионов России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2023. № 5. С. 151—176. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.5.2376>.

### **For citation:**

Voloshenko K. Y., Fidrya E. S., Lialina A. V., Farafonova Y. Y., Novikova A. A. (2023) Motives for the Migration of It Specialists to the Kaliningrad Region from Russian Regions. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 151–176. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.5.2376>. (In Russ.)

Получено: 18.01.2023. Принято к публикации: 19.09.2023.

## МОТИВЫ ПЕРЕЕЗДА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В КАЛИНИНГРАДСКУЮ ОБЛАСТЬ ИЗ РЕГИОНОВ РОССИИ

**ВОЛОШЕНКО Ксения Юрьевна** — кандидат экономических наук, директор Центра социально-экономических исследований региона, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград, Россия

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

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

**ФИДРЯ Ефим Сергеевич** — кандидат социологических наук, первый зам. декана факультета городского и регионального развития, зам. директора Центра социальных исследований и технологических инноваций (СИТИ), Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-MAIL: [efim.fidrya@gmail.com](mailto:efim.fidrya@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-4330-8251>

**ЛЯЛИНА Анна Валентиновна** — кандидат географических наук, научный сотрудник Центра социально-экономических исследований региона, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград, Россия

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

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

**ФАРАФОНОВА Юлия Юрьевна** — старший преподаватель научно-образовательного кластера «Институт управления и территориального развития», Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград, Россия

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

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

## MOTIVES FOR THE MIGRATION OF IT SPECIALISTS TO THE KALININGRAD REGION FROM RUSSIAN REGIONS

**Ksenia Yu. VOLOSHENKO**<sup>1</sup> — Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for Socio-Economic Research of the Region

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

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

**Efim S. FIDRYA**<sup>2</sup> — First Deputy Dean of the Faculty of Urban and Regional Development; Deputy Director of the Center for Social Research and Technological Innovation (CITY)

E-MAIL: [efim.fidrya@gmail.com](mailto:efim.fidrya@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-4330-8251>

**Anna V. LIALINA**<sup>1</sup> — Cand. Sci. (Geography), Researcher at the Center for Socio-Economic Research of the Region

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

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

**Yulia Yu. FARAFONOVA**<sup>1</sup> — Senior Lecturer of the Scientific and Educational Cluster "Institute of Management and Territorial Development"

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

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

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

<sup>2</sup> HSE University, Moscow, Russia

**НОВИКОВА Анна Александровна** — кандидат географических наук, старший преподаватель, Калининградский государственный технический университет, Калининград, Россия

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

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

**Anna A. NOVIKOVA<sup>3</sup>** — Cand. Sci. (Geography), Senior Lecturer

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

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

<sup>3</sup> Kaliningrad State Technical University, Kaliningrad, Russia

**Аннотация.** Статья направлена на изучение причин переезда ИТ-специалистов в Калининградскую область из других регионов страны и их обусловленность особым экономико-географическим положением эксклава. Авторы анализируют восприятие участниками ИТ-отрасли факторов и ограничений межрегиональной миграции ИТ-специалистов в Калининградскую область, выявляют мнения о наиболее эффективных и желательных мерах поддержки миграции ИТ-специалистов и их последующей адаптации. Анализ опирается на материалы глубинных интервью с ИТ-специалистами, переехавшими в регион, и экспертами в ИТ-секторе Калининградской области.

В исследовании выявлено, что на этапе принятия решения о миграции в регион в большей мере влияют не профессиональные, а общие факторы притяжения и выталкивания, а также специфика занятости в ИТ-индустрии в целом. Первоочередное значение имеют комфортные условия проживания в регионе: экология и климат, Балтийское море, близость к Европе, транспортная доступность крупных городов России, облик аккуратного, зеленого, современного региона. Также немаловажную роль играют сложившиеся миграционные и социальные связи между регионами исхода и вселения. Профессиональные факторы более значимы на этапе адаптации ИТ-специалистов

**Abstract.** The article is aimed at studying the motives for the migration of IT specialists to the Kaliningrad region from other Russian regions and identifying whether these motives are determined by the special economic and geographical location of the exclave. The authors analyze the factors and limitations of interregional migration of IT specialists to the Kaliningrad region and identify population opinions on the most effective and desirable measures to support the migration of IT specialists and their subsequent adaptation. The study is based on in-depth interviews held with IT specialists who moved to the Kaliningrad region and local experts in the IT sector.

The authors reveal that at the stage of migration planning, general push and pull factors together with the general specifics of employment in the IT industry appear to be most influential than professional factors. Comfortable living conditions in the region, namely ecology and climate, the Baltic Sea, proximity to Europe, transport accessibility of large Russian cities, and the appearance of a neat, green, and modern region, are of primary importance. Established migration and social ties between the regions of origin and settlement also play a significant role. Professional factors are more significant at the stage of adaptation of IT specialists in the region. The most pronounced of them are the level of development of the IT sector, the presence of

в регионе. Среди них выделяются уровень развития ИТ-сферы, присутствие профессионального сообщества и возможности ИТ-предпринимательства в регионе. Часть профессиональных факторов определяются экономико-географическим положением региона, а именно привлекательным образом региона, располагающим к реализации творческого потенциала в ИТ-сфере, и широкими возможностями доступа к ИТ-рынку европейских стран и российских столиц вследствие территориальной близости.

**Ключевые слова:** межрегиональная миграция, экономико-географическое положение, информационные технологии, миграционная привлекательность, Калининградская область, развитие ИТ-сферы

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

## Введение

ИТ-сфера в Калининградской области начала стремительно развиваться в 2000-х годах преимущественно за счет притока ИТ-специалистов из других регионов России. В качестве причин переезда выступали традиционные факторы: близость Европы, Балтийское море, климат и экология, комфортные условия проживания при транспортной близости крупных городов [Voloshenko, Lialina, 2022]. В 2018 г. добавились и экономические мотивы: пониженный порог инвестиций для ИТ-проектов в 1 млн руб. вместо 150 млн руб. для остальных резидентов особой экономической зоны (ОЭЗ) Калининградской области; преференции в части льгот по уплате страховых взносов в размере 7,6%, а также налога на прибыль и налогу на имущество (в первые шесть лет ставки налогов 0%); компенсация затрат на переезд и аренду жилья сотрудников в размере 300 тыс. руб. и затрат, связанных с приобретением работником жилья (включая ипотеку) в размере 500 тыс. руб. (в рамках подпрограммы «Повышение мобильности трудовых ресурсов» государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения» (далее — Программа)). Между тем важно заметить, что налоговые льготы были предусмотрены только в отношении юридических лиц и позднее

a professional community, and the opportunities for IT entrepreneurship in the region. The economic and geographical position of the region determine some of professional factors, such as the attractive image of the region, conducive to the realization of creative potential in the IT field, and wide opportunities for access to the IT market of European countries and Russian capitals due to territorial proximity.

**Keywords:** intraregional migration, economic and geographical position, information technologies, migration attractiveness, Kaliningrad region, IT development

**Acknowledgments.** The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-27-20064, <https://rscf.ru/project/22-27-20064/>.

(в 2022 г.) индивидуальных предпринимателей, реализующих инвестиционные проекты на территории области.

По данным информагентства «СПАРК-Интерфакс»<sup>1</sup>, на начало 2022 г. в области насчитывалось 1733 ИТ-компании, 1371 (в том числе ИП — 436) из них занимались разработкой программного обеспечения, а 362 (в том числе ИП — 157) — информационными технологиями. Среди этих компаний преобладали микропредприятия, их размер по среднесписочной численности работников составлял от трех до семи человек<sup>2</sup>. На ИТ-рынке региона были широко представлены компании, предлагающие цифровые продукты и решения для бизнеса («1С-Битрикс», ООО «Инносети», ГК «Системные Технологии», WSM Group, KranX Productions, Компания БФТ, KODE, VOXYS LAB, DXDO и др.), а также занимающиеся разработкой компьютерных и мобильных игр (Panzerdog, Herocraft, AIGRIND, Mariaglorum, G5 Entertainment, GameForest Studio и др.). При этом в ИТ-сфере региона немало представительств крупных российских и зарубежных компаний.

Общероссийский «налоговый маневр» для ИТ-сферы в 2021 г. частично обеспечил льготы и преференции Калининградской области. Льгота по уплате страховых взносов в размере 7,6 % вместо 30 % стала доступна для всех компаний отрасли, как и льгота по налогу на прибыль. Постановлением Правительства РФ от 30 апреля 2022 г. № 805 введена льготная ипотека (до 5 %), а Постановлением Правительства РФ от 28 марта 2022 г. № 490 — отсрочка от призыва в армию. Федеральный закон от 28 июня 2022 г. № 207-ФЗ предусматривает упрощенную процедуру трудоустройства иностранных ИТ-специалистов. Между тем компании и их работники могут рассчитывать на эти меры поддержки только при условии их аккредитации в Минцифры и Минкомсвязи. По оценкам Минцифры Калининградской области, в регионе аккредитовано только 193 организации<sup>3</sup>.

Наблюдавшаяся в 2018 г. динамика по увеличению числа резидентов ОЭЗ, связанная со снижением порога инвестиций для ИТ-проектов в регионе, в последующие годы изменилась. С каждым годом все меньше ИТ-компаний заявлялось на получение статуса резидента ОЭЗ, а действующие резиденты, реализующие ИТ-проекты, отказывались от этого статуса. По состоянию на 30 ноября 2022 г. в едином реестре резидентов ОЭЗ в Калининградской области всего зарегистрировано 274 действующих инвестиционных проекта, из них в области ИТ — 39<sup>4</sup>.

Несмотря на невысокий интерес ИТ-компаний к институциональным мерам поддержки, ИТ-рынок в регионе продолжал развиваться, в том числе в результате действия пандемии COVID—19 в 2020—2021 гг., когда возросла потребность в ИТ-продуктах. Как следствие, в отрасли сохранялась потребность в кадрах. По данным портала Центра занятости населения Калининградской области,

<sup>1</sup> Компании Калининградской области // СПАРК-Интерфакс. URL: <https://spark-interfax.ru/statistics/region/27000000000> (дата обращения: 10.12.2022).

<sup>2</sup> ЕМИСС: Среднегодовая численность занятых в экономике (расчеты на основе интеграции данных) с 2017 г. // ЕМИСС. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/58994> (дата обращения: 17.12.2022).

<sup>3</sup> Государственные меры поддержки для ИТ-компаний // Министерство цифровых технологий и связи Калининградской области. URL: [https://digital.gov39.ru/upload/2022/Презентация\\_Новая\\_Поддержка\\_ИТ\\_12.09.22\\_PDF.pdf](https://digital.gov39.ru/upload/2022/Презентация_Новая_Поддержка_ИТ_12.09.22_PDF.pdf) (дата обращения: 17.12.2022).

<sup>4</sup> Единый реестр резидентов ОЭЗ в Калининградской области // Администрация ОЭЗ в Калининградской области. URL: [https://oez.gov39.ru/registry/?PAGEN\\_1=1](https://oez.gov39.ru/registry/?PAGEN_1=1) (дата обращения: 15.12.2022).

в ноябре 2022 г. на ИТ-рынке дефицит кадров составлял около 220 вакантных рабочих мест<sup>5</sup>.

В рамках предлагаемого исследования была выдвинута гипотеза о наличии специфики профессиональных факторов миграции ИТ-специалистов в Калининградскую область, заключающейся как в особенностях экономико-географического положения региона (ЭГП), так и в специфических условиях развития ИТ-сферы. Исследование построено на теоретическом и практическом анализе профессиональной мотивации мобильности ИТ-специалистов, в том числе с учетом санкционного давления и изменившихся с 2022 г. геополитических реалий вокруг России и Калининградского эксклава. Цель работы заключается в выявлении профессиональных мотивов и причин переезда ИТ-специалистов в Калининградскую область из других регионов РФ и их обусловленности особым ЭГП региона и мерами поддержки ИТ-отрасли. В частности, в ходе исследования авторы предпринимают попытку дать ответы на ряд вопросов. Какие причины побуждают ИТ-специалистов выбирать Калининградскую область для переезда, что и кто способствует их решению о смене места жительства? Насколько значима и эффективна государственная или негосударственная поддержка в процессе принятия решения о переезде, самом переезде и адаптации на новом месте? Какие факторы играют ключевую роль в закреплении ИТ-специалистов в регионе?

Результаты работы помогут определить ключевые направления для совершенствования мер поддержки и регулирования ИТ-сферы эксклавного региона.

## Обзор литературы

Миграция ИТ-специалистов представляет собой профессиональную миграцию, то есть перемещение на постоянное место жительства отдельных профессиональных групп специалистов, которая, как правило, но не всегда [Iredale, 2001], происходит под влиянием факторов профессионального характера. Как и любой тип миграции, она обусловлена действием ряда факторов, с одной стороны, выталкивающих мигранта из среды его пребывания, а с другой — притягивающих его в точку вселения. Опираясь на подход к пониманию данных групп факторов в концепции push — pull («выталкивания — притяжения») Э. Ли [Lee, 1966], для целей данного исследования под факторами притяжения понимаются такие характеристики места вселения (Калининградской области), которые обуславливают его привлекательность для внутренней миграции. При этом факторы выталкивания — это условия, сложившиеся в регионах прежнего проживания мигрантов, которые способствовали принятию решения о переезде. Типологически факторы можно разделить на общие и профессиональные, имеющие значимость только для отдельных категорий мигрантов. Наиболее важными общими факторами межрегиональной миграции признаются уровень оплаты труда, возможности трудоустройства, расстояние, доступность жилья [Etzo, 2011; Habersfeld et al., 2019; Igarashi, 2022; Sahota, 1968; Romano, 2016], но также общий уровень комфорта, доступность образования и здравоохранения [Laajimi, Le Gallo, 2022; Zanabazar et al., 2021], безопасная среда для детей (вдали от риска негативных влияний

<sup>5</sup> Поиск работы // Интерактивный портал Центра занятости населения Калининградской области. URL: <https://rabotakaliningrad.ru/> (дата обращения: 10.12.2022).

крупных городов), спокойная, тихая и размеренная жизнь [Voese, Moran, 2021]. По результатам исследования Елены Вакуленко и Никиты Мкртчяна [Vakulenko, Mkrтчyan, 2020], основными факторами межрегиональной миграции в России являются развитая и разнообразная инфраструктура, благоприятная экология, качество жизни, связанное с высокой продолжительностью жизни и доходами населения, менее выраженными проблемами бедности и неравенства в распределении доходов.

Профессиональные факторы миграции ИТ-специалистов, как правило, изучаются в рамках работ, посвященных мобильности высококвалифицированных специалистов [Duell, 2019; Tuccio, 2019; Baptista et al., 2020; Voigt-Graf, Khoo, 2004; Sánchez-Moral et al., 2018; Dahl, Sorenson, 2010]. К факторам такой мобильности относят увеличение проектной работы и внутрифирменное перемещение [Duell, 2019], возможности работать в крупных и известных компаниях [Tuccio, 2019], благоприятную среду для предпринимательства и стартапов [Teja, 2018]. Зачастую такие мигранты выбирают высокое качество среды нового места проживания или пребывания, образ которого у них сложился при туристическом посещении [Benson, O'Reilly, 2009].

В отличие от других высококвалифицированных специалистов, например врачей [Андреева, Карачурина, 2021; Денисенко, Чудиновских, 2015] или ученых [Судакова и др., 2021; Дежина и др., 2020], причины миграции ИТ-специалистов до сих пор не получили широкого освещения в отечественной литературе. Попытки их исследования предпринимались как научным сообществом [Антошук, Леденева, 2019; Шибанов, 2020; Вильховская, 2016; Земнухова, 2015; Болгарина, 2014], так и рекрутинговыми агентствами (HeadHunter<sup>6</sup>, Superjob.ru<sup>7</sup>, Hays<sup>8</sup>, Recruitment Centre Innopolis<sup>9</sup>), АНО ВО «Университет Иннополис»<sup>10</sup>. Работы посвящены преимущественно стратегиям и механизмам международной, а не внутренней мобильности ИТ-специалистов, факторам трудовой мобильности в ИТ-сфере. Интерес к данной теме после 2022 г. возрос вследствие оттока в 2022 г. ИТ-специалистов из России, связанного с проведением Россией СВО на Украине<sup>11</sup> [Таишева, 2022]. Проблемы внутренней мобильности ИТ-специалистов и мотивации их переезда остаются малоизученными.

<sup>6</sup> Посчитана мобильность ИТ-специалистов в России // ИКС Медиа. 2016. 7 апреля. URL: <https://www.iksmedia.ru/news/5288270-Poschitana-mobilnost-ITspecialistov.html> (дата обращения: 12.12.2022).

<sup>7</sup> Зачем инженеру в Калугу. Исследование межрегиональной трудовой мобильности // Superjob.ru. 2012. 21 августа. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/110947/zachem-inzheneru-v-kalugu/> (дата обращения: 12.12.2022); Слишком хорош для нас. Работодатели не спешат нанимать кандидатов с избыточной квалификацией даже в условиях нехватки кадров // Superjob.ru. 2022. 28 января. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113329/slishkom-horosh-dlya-nas/> (дата обращения: 12.12.2022).

<sup>8</sup> Исследование: более 40 компаний в России развивают программы внутренней мобильности // ТАСС. 2020. 14 декабря. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10247759> (дата обращения: 12.12.2022).

<sup>9</sup> Как нанимать ИТ-шников в новых условиях рынка // ОЭЗ Иннополис. URL: <https://sezinnopolis.ru/smi-o-nas/kak-nanimat-itshnikov-v-novykh-usloviyakh-rynka/> (дата обращения: 12.12.2022).

<sup>10</sup> См., например, Аналитический отчет по исследованию структуры потребности в ИТ-специалистах в Российской Федерации до 2025 года. Иннополис: АНО ВО «Университет Иннополис», 2022. URL: [https://innopolis.university/filespublic/otchet\\_it.pdf](https://innopolis.university/filespublic/otchet_it.pdf) (дата обращения: 13.12.2022).

<sup>11</sup> Релокейт: кто уезжает, кто нет, зачем и почему // New.HR. URL: [https://miro.com/app/board/uxjV0021EQU=](https://miro.com/app/board/uxjV0021EQU=/) (дата обращения: 12.12.2022).

Многие из обозначенных выше факторов обусловлены особенностями ЭГП стран и их регионов. Однако эта взаимосвязь до сих пор не изучена подробно ни в российском, ни в зарубежном контексте. Отдельные исследования посвящены оценке влияния особенностей ЭГП на мотивацию миграции ИТ-специалистов на уровне территорий или регионов. На примере Тель-Авива (Израиль), Балтимора (США) и других крупных городов США авторы объясняют их высокую привлекательность для работников интеллектуального труда и креативного класса концепцией креативности и соблюдением закона «трех Т»<sup>12</sup> [Florida, 2002; Acs, Megyesi, 2009; Hartal et al., 2021]. Значение имеют также классические факторы местоположения, к которым, согласно исследованиям Шауля Хартала и Амнона Френкеля с коллегами [Hartal et al., 2021; Frenkelet al., 2013], относятся рынок жилья, удобство региона (транспортная инфраструктура, экология, безопасность), качество среды для проживания с детьми, разнообразие (этническое, религиозное, гендерное и др.). Для городов же второго уровня, например Беэр-Шева в Израиле, конкурентными преимуществами выступают миграционные и социальные сети, в том числе профессиональные [Hartal et al., 2021].

На фоне изучения влияния таких факторов ЭГП, как специфика столичных городов и городов второго уровня, развитие городской среды, экологии на миграцию ИТ-специалистов, иные факторы ЭГП (приграничность, приморское положение, эксклавность и др.) остаются вне фокуса современных исследований. Кроме того, недостаточное внимание уделяется также оценке роли регулирования ИТ-отрасли и механизмов привлечения ИТ-специалистов в принятии решения о миграции и адаптации [Волошенко и др., 2023]. Зачастую меры регулирования разрабатываются в отрыве от анализа причин переезда и потребностей мигрантов, характеризуются отсутствием теоретического обоснования.

При этом актуальность таких исследований после февраля 2022 г. значительно возросла. Во-первых, из-за усиления интенсивности миграционных потоков ИТ-специалистов, направленных за границу [Таишева, 2022], но также и вследствие создания в ряде регионов России специальных условий для привлечения ИТ-специалистов в рамках межрегиональной конкуренции за кадры в ИТ-сфере<sup>13</sup>. Во-вторых, в результате трансформации преимуществ благоприятного ЭГП ряда приграничных регионов России в издержки и ограничения. Примером может служить изменение функции государственной границы в Калининградской области с контактной на барьерную. В-третьих, по причине роста значимости пространственной связанности Калининградского эксклава с основной территорией страны в интересах обеспечения экономической безопасности этой области и, как следствие, необходимости наращивания межрегиональных связей. В-четвертых, из-за роста внимания к отрасли и ее регулированию со стороны государства. Таким образом, изучение профессиональных факторов межрегиональной миграции ИТ-специалистов в особый по специфике ЭГП регион России становится важным и актуальным.

<sup>12</sup> «Три Т» — это технологии, таланты, территориальные активы (толерантность в обществе и комфорт городской среды).

<sup>13</sup> Более 30% ИТ-специалистов уехали из России или планируют релокацию // Forbes. 2022. 25 сентября. URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/477957-bolee-30-it-specialistov-uehali-iz-rossii-iii-planiruyut-relokaciu> (дата обращения: 12.12.2022).

## Факторы миграции и условия привлечения ИТ-специалистов в Калининградскую область

Геополитическая и геоэкономическая ситуация в 2022 г. внесла изменения в работу российской ИТ-индустрии. По причине санкций, ухода части зарубежных компаний, отсутствия крупных проектов и стартапов с участием иностранных инвесторов сокращаются отдельные ИТ-сферы (например, разработка игр и робототехника). Поэтому, несмотря на массовую релокацию представителей ИТ в 2022 г., спрос на специалистов, особенно категорий джуниор, а в отдельных сферах и мидл, практически соответствует их предложению на рынке, но требования к кандидатам повысились. По-прежнему сохраняется дефицит на ИТ-специалистов средней и высокой квалификации и выше<sup>14</sup>.

В феврале-марте 2022 г. более чем для 60 % высококвалифицированных ИТ-специалистов релокация была организована компаниями, покинувшими российский рынок [Таишева, 2022]. По оценкам Минцифры РФ, из страны в 2022 г. уехало около 100 тыс. ИТ-специалистов, 80 % из которых продолжают работать на российские компании<sup>15</sup>, однако уже в мае 2022 г. заявлялось о возвращении 85 % ранее уехавших<sup>16</sup>. В сложившихся условиях снизились зарплатные ожидания кандидатов, а для компаний-работодателей стали важны этичность, политическая позиция, стабильность соискателя<sup>17</sup>. В то же время сохраняют актуальность и факторы комфортной среды и благоприятных условий для проживания, которые тесно связаны с высокой частотой удаленной занятости в отрасли и потому нами относятся к профессиональным. Учитывая влияние событий 2022 г., мы предлагаем различать традиционные и новые факторы миграции ИТ-специалистов, которые будут проверены в эмпирическом исследовании (см. рис. 1).

Профессиональные факторы миграции, отнесенные к «новым», в сложившихся условиях оказывали значительное влияние прежде всего на международную мобильность ИТ-специалистов. Однако тех, кто не собирался покинуть страну, эти же факторы выталкивали с места постоянного проживания к поиску новых условий жизни, работы и профессиональной реализации.

В настоящее время для всех регионов и компаний в ИТ-сфере России предусмотрено значительное число мер государственной поддержки<sup>18</sup>. Кроме уже названных льгот по уплате страховых взносов, льготной ипотеки, отсрочки от призыва в армию, трудоустройства иностранных ИТ-специалистов есть и многие другие. Это запрет на проведение контрольных мероприятий в 2022—2024 гг., до 3 мар-

<sup>14</sup> Аналитика по хантингу: что происходит в ИТ-найме в 22 году // New.HR. 2022. 22 сентября. URL: <https://vc.ru/hr/506455-analitika-po-hantingu-cto-proishodit-v-it-nayme-v-22-godu> (дата обращения: 13.12.2022).

<sup>15</sup> Минцифры: в 2022 году из России уехал каждый десятый ИТ-специалист // Новый Калининград. 2022. 20 декабря. URL: <https://www.newkaliningrad.ru/news/briefs/community/24025712-mintsifyr-v-2022-godu-iz-rossii-uekhal-kazhdy-desyatyy-it-spetsialist.html> (дата обращения: 27.12.2022).

<sup>16</sup> Мишустин заявил, что в Россию вернулись около 85 % уехавших ИТ-специалистов // Российская газета. 2022. 27 мая. URL: <https://rg.ru/2022/05/27/mishustin-zaiavil-cto-v-rossiiu-vernulis-okolo-85-uehavshih-it-specialistov.html> (дата обращения: 05.06.2022).

<sup>17</sup> Аналитика по хантингу: что происходит в ИТ-найме в 22 году // New.HR. 2022. 22 сентября. URL: <https://vc.ru/hr/506455-analitika-po-hantingu-cto-proishodit-v-it-nayme-v-22-godu> (дата обращения: 13.12.2022).

<sup>18</sup> Государственные меры поддержки для ИТ-компаний // Министерство цифровых технологий и связи Калининградской области. URL: [https://digital.gov39.ru/upload/2022/Презентация\\_Новая\\_Поддержка\\_ИТ\\_12.09.22\\_PDF.pdf](https://digital.gov39.ru/upload/2022/Презентация_Новая_Поддержка_ИТ_12.09.22_PDF.pdf) (дата обращения: 17.12.2022).

та 2025 г. приостановлены выездные налоговые проверки. Предусмотрено снижение налоговой нагрузки: налог на прибыль до 0% до 31 декабря 2024 г., доля профильной ИТ-выручки для получения льгот снижена с 90% до 70%, исключено обязательное требование по числу сотрудников, расширен перечень ИТ-видов деятельности.

Рис. 1. Профессиональные факторы миграции ИТ-специалистов, в том числе предпринимателей, между регионами РФ 19



<sup>19</sup> Составлено с использованием: Релокейт: кто уезжает, кто нет, зачем и почему // New.HR. 2022. 20 мая. URL: <https://vc.ru/hr/425834-relokeyt-kto-uezzhaet-kto-net-zachem-i-pochemu> (дата обращения: 14.12.2022); Немного о миграции ИТ-специалистов // Хабр. 2016. 22 апреля. URL: <https://habr.com/ru/post/393203/> (дата обращения: 20.12.2022).



старшего уровня (senior) и выше обычно не выходят на открытые рынки вакансий, а реагируют на предложения компаний<sup>24</sup>. Во-вторых, обостряется проблема «рекрутерской воронки»<sup>25</sup> в условиях, когда число вакансий значительно превосходит число потенциальных кандидатов<sup>26</sup>. В-третьих, для ИТ-кандидатов интерес представляют зарплатные ожидания от позиции (компания, стабильность, локация, задачи и др.), а не конкретное предложение<sup>27</sup>. В-четвертых, удаленный формат работы ИТ-специалистов не ограничивает их перемещение или место проживания. Нередко выбор делается в пользу наиболее комфортных условий жизни и работы как для самого работника, так и членов его семьи, исходя из требований к качеству и доступности социальных, медицинских, досуговых и иных услуг<sup>28</sup>. В-пятых, ИТ-специалисты в отличие от других профессиональных групп, склонны к частой смене работы. Среди 1000 компаний и 3000 представителей экономически активного населения России в 2021 г. позиции о смене работодателя каждые три года или ежегодно чаще придерживались именно ИТ-специалисты (27 % и 9 % соответственно)<sup>29</sup>.

Основу эмпирической части исследования составили глубинные интервью с ИТ-специалистами с использованием целевой выборки. Применение глубинных интервью было обосновано потребностью детально изучить мотивацию информантов и обоснование принятых ими решений с учетом специфики их жизненных и карьерных траекторий, особенностей регионов происхождения, профессиональных ролей и организаций, в которых они заняты. Для интервью отбирались информанты, обеспечивающие разнообразную и важную информацию о ключевых вопросах исследования [Ядов, 1991]. Наиболее важными являлись вопросы о мотивах и причинах переезда, выбора Калининградской области, об отношении мигрантов к профессиональным мерам поддержки, действующим в регионе, а также процессе закрепления в регионе. Поэтому в исследование были включены ИТ-специалисты из числа мигрантов из разных, отличных друг от друга с точки зрения развития ИТ-рынка, регионов России, обладающие разными характеристиками, профессиональным и жизненным опытом. В рамках исследования были проведены 12 глубинных интервью с ИТ-специалистами в возрасте 27—39 лет, мужчинами (10 информантов) и женщинами (2 информанта); разной специализации (инженер-программист, веб-разработчик, программист, системный аналитик,

<sup>24</sup> Современный рекрутинг // Heaad.ru. 2022. 12 ноября. URL: <https://heaad.ru/blog/sovremenniy-rekruting-tehnologii-sovremenngo-rekrutina/> (дата обращения 10.12.2022).

<sup>25</sup> «Рекрутерская воронка» характеризует процесс поиска и найма сотрудников — от предложения вакансии до успешного оффера». Для ИТ-рынка проблема «рекрутерской воронки» связана с увеличением числа предложений релевантным кандидатам со стороны компаний для закрытия вакансии и найма работника.

<sup>26</sup> Аналитика для хантинга и рекомендации по найму ИТ-специалистов // VC.RU. 2021. 15 сентября. URL: <https://vc.ru/hr/293852-analitika-dlya-hantinga-i-rekomendacii-po-naymu-it-specialistov> (дата обращения 10.12.2022).

<sup>27</sup> Специалисты ИТ-сферы рассказали о зарплатных ожиданиях в начале карьеры // Новые известия. 2022. 12 апреля. URL: <https://newizv.ru/news/2022-04-12/spetsialisty-it-sfery-rasskazali-o-zarplatnyh-ozhidaniyah-v-nachale-kariery-354486> (дата обращения 11.12.2022).

<sup>28</sup> Цифровые кочевники: кто это такие и что стоит учесть при выборе такого образа жизни // Медиа Нетологии. 2022. 17 января. URL: <https://netology.ru/blog/01-2022-digital-nomads> (дата обращения 09.12.2022).

<sup>29</sup> Каждый одиннадцатый программист считает, что работу можно менять хоть ежегодно // Superjob.ru. 2021. 5 августа. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112980/kazhdyy-odinnadcatyj-programmist-schitaet/> (дата обращения 13.12.2022).

бизнес-девелопмент менеджер), проживающие в регионе не более шести лет<sup>30</sup>. Основная часть информантов — инженеры-программисты с высшим образованием. В выборку попали представители относительно крупных компаний с численностью работников более 500 человек, средних (около 100 человек), малых и микропредприятий, стартапов. Были проинтервьюированы специалисты, приехавшие из регионов Дальнего Востока (Владивостока, Хабаровска, Комсомольска-на-Амуре), Сибири (Томска, Красноярска, Омска, Барнаула), Центральной России (Москвы), Юга России (Краснодара), Приволжья (Уфы, Перми). Получившийся географический охват отражает ключевые направления миграционных потоков в Калининградскую область. Полный перечень информантов с ключевыми характеристиками приведен в приложении 2.

Личные суждения ИТ-специалистов из числа мигрантов были дополнены экспертными оценками, представляющими интерес с точки зрения формирования спроса и предложения в ИТ-сфере региона. Было проведено пять полуструктурированных интервью, из них четыре — с представителями руководящего состава ИТ-компаний региона, отвечающими за рекрутинг, или непосредственно руководителями компаний, и одно — с лидером профессионального ИТ-сообщества региона. При этом эксперты представляли компании, различные по размеру, опыту работы на отечественном ИТ-рынке и направлению деятельности компании. Так, один из экспертов представлял крупную компанию (> 500 сотрудников) в области разработки бизнес-решений, работающую на рынке более 20 лет и имеющую отделения как в России, так и за рубежом. Еще один из экспертов работал в региональной средней ИТ-компании, специализирующейся на разработке мобильных приложений на российском рынке около десяти лет. Привлекались также представители микропредприятий в области разработки программного обеспечения и ИТ-стартапов в сфере разработки игр с опытом работы на отечественном рынке не более пяти лет. Полный перечень экспертов с ключевыми характеристиками приведен в приложении 1.

Повторение сюжетов в представлениях информантов и подтверждение мнением экспертов полученной эмпирической схемы дают нам основание полагать, что в процессе полевого этапа исследования были собраны важные данные об основных тенденциях и факторах миграции ИТ-специалистов в Калининградскую область.

Поиск информантов осуществлялся через личные знакомства и методом «снежного кома». Максимальная длина цепи составила три контакта. «Точкой входа» для коллектива выступил лидер местного ИТ-сообщества, через свои личные каналы привлекая несколько первых информантов. Обеспечение требуемого разнообразия жизненного и профессионального опыта информантов обеспечивалось сверкой привлекаемых контактов с вышеописанными целевыми критериями отбора (размер компании, роль в организации, регион). Все интервью сопровождались письменными заметками и с согласия информантов — аудиозаписью, а затем были транскрибированы.

Для проведения интервью были разработаны два гайда: для ИТ-специалистов и для экспертов. Вопросы гайда для ИТ-специалистов направляли информанта

<sup>30</sup> Временной интервал установлен, исходя из предположения о росте интереса к региону со стороны ИТ-специалистов после расширения мер поддержки для ИТ-рынка в 2018 г.

на полноценный рассказ о его профессиональной жизни до и после переезда, мотивах к переезду и процессе адаптации в регионе, тем самым раскрывая детали процесса переезда с точки зрения реализации его трудового потенциала. Вопросы гайда для экспертов строились вокруг обсуждения формирования и удовлетворения потребности в кадрах, эффективности механизмов регулирования привлечения специалистов в регион, а также их мнения относительно возможных причин переезда представителей отрасли. Дополнительно со всеми информантами обсуждалось влияние текущей ситуации вокруг региона, обострившейся в 2022 г., на миграционную привлекательность Калининградской области для ИТ-специалистов из других регионов РФ и мотивы к отъезду из региона.

## Результаты исследования

### Причины миграции

Мотивация ИТ-специалистов при переезде в Калининградскую область складывалась под воздействием совокупности факторов выталкивания и притяжения, как общих, так и профессиональных. Если факторы притяжения обусловлены преимуществами региона, определяющими его миграционную привлекательность, то факторы выталкивания значительно разнятся между информантами в силу их обусловленности территорией прежнего проживания. Информанты проводили сравнение условий проживания в Калининградской области и в своем «родном» регионе по линии природно-климатических условий и по социально-экономическому положению регионов, уровню развития ИТ-сектора.

К общим факторам выталкивания информанты с Дальнего Востока и из Сибири отнесли неблагоприятные природно-климатические условия, в отдельных случаях экологические проблемы, уровень бедности<sup>31</sup>, высокая стоимость жизни, непривлекательный облик регионов. ИТ-специалисты из столичных регионов, как правило, переезжают по причине смены ритма жизни на более спокойный, но при этом сохраняют возможности работы в «родном» регионе, живут на два города.

Среди общих факторов притяжения лидируют благоприятные природно-климатические условия (морской климат), отмеченные почти всеми информантами, а также близость к Европе, определяющая возможности выезда за рубеж с целью путешествий. Имела значение для мигрантов и хорошая экология, привлекательный образ областной столицы. Практически все информанты высказали непохожесть Калининградской области на другие регионы России, назвав ее «русской Европой». Важным фактором притяжения для мигрантов, прибывших в составе семьи, стала развитая социальная инфраструктура, для переезжающих без семьи — возможности отдыха в регионе с акцентом на круглосуточный режим работы.

Профессиональные факторы миграции также оказывали влияние по двум направлениям — выталкивания из места прежнего проживания и притяжения в Калининградскую область. Почти все информанты подчеркивали неблагоприятную ситуацию в ИТ-сфере в «родном» регионе относительно Калининградской области. В частности, информанты с Дальнего Востока говорили о ее низком уровне развития и слабых возможностях для профессионального роста.

<sup>31</sup> По данным Росстата, в 2021 г. в 18 из 21 субъекта СФО и ДФО уровень бедности выше, чем в среднем по РФ, в 13 из них — выше, чем в Калининградской области.

*В Хабаровском крае программист — нераспространенная профессия. В Комсомольске-на-Амуре нет частных ИТ-компаний, только два-три завода... Фактически я уезжал от работы на государственные заводы, чтобы найти занятость в частной фирме. (Веб-разработчик, Комсомольск-на-Амуре, 31, М)*

Среди профессиональных факторов притяжения информанты особо выделяли близость региона к Европе, которая обуславливает широкие возможности выезда на собеседование в зарубежную компанию, и удобство часового пояса региона, что принципиально для удаленной работы на столичные или европейские компании.

*[В Томске] ИТ-сфера развита, возможно, даже лучше, чем в Калининграде. Но в Калининграде очень удобный часовой пояс — можно работать на Москву и Питер. (Руководитель отдела качества, Томск, 31, М)*

*Жизнь по восточноевропейскому времени — это возможность для работы с партнерами. (Руководитель ИТ-стартапа, Москва, 25, М)*

При этом большинство информантов, за исключением тех, кто прибыл в регион с контрактом на руках, отмечали второстепенную роль профессиональных факторов перед общими. По мнению участвовавших в исследовании руководителей крупных компаний, их сотрудники при переезде руководствуются не материальными факторами, а брендом компании, продуктом и проектами.

Практически все информанты проводили сравнение Калининградской области с другими субъектами РФ — Новосибирской областью, Москвой, Санкт-Петербургом. Среди преимуществ Калининградской области назывались следующие: более спокойный ритм жизни по сравнению со столичными регионами, динамично развивающаяся ИТ-сфера.

Несмотря на плохую представленность региона в информационном поле страны, позитивные стороны развития ИТ-сектора для продвижения Калининградской области отметили практически все информанты. В их числе, кроме упомянутых выше, активное ИТ-сообщество, наличие в Калининграде помещений для переговоров (под аренду), отдельные динамично развивающиеся направления ИТ-индустрии (например, разработка игр и приложений), отсутствие ряда институциональных барьеров, что способствует развитию ИТ-стартапов в регионе.

*В регионе есть крутые разработчики игр, известные на всю страну, — они и притягивают сюда специалистов. Они достаточно активны, раз в год проводят крупное общероссийское мероприятие для разработчиков игр (руководителей) — это повышает «заметность» региона. (Инженер-программист, Пермь, 33, М)*

*В отличие от Москвы здесь гораздо быстрее можно дойти до человека, принимающего решение, нет лишнего формализма... Есть практически прямая связь с правительством, губернатором, главами администраций — это то, чего нет в Москве. (Бизнес-девелопмент менеджер, Москва, 31, М)*

## Оценка мер поддержки ИТ-специалистов

Предлагаемые в Калининградской области меры привлечения и поддержки ИТ-специалистов в целом не сыграли значимой роли при принятии решения о переезде опрошенными работниками. Ни один из наших информантов не воспользовался мерами, предлагаемыми региональными властями, главным образом в силу отсутствия информации о них в регионе исхода, либо по иным личным причинам.

Информанты, получившие поддержку со стороны компаний, отмечали, что она также не была определяющей, поскольку не отвечала основным мотивам переезда — нематериальным. По мнению эксперта (лидер регионального ИТ-сообщества, Калининград, 35, Ж), почти все, кто переезжает «с контрактом на руках», получают финансовую помощь от работодателя, при этом используется «традиционный» набор мер релокации сотрудников:

- сопровождение при поиске и подборе жилья (может включать риэлтора в штате компании);
- компенсация расходов на переезд (билеты всем членам семьи, транспортировка вещей, в том числе автомобиля, если требуется);
- аренда жилья в первый месяц (гостиница, наем жилья);
- софинансирование первоначального взноса по ипотеке (в индивидуальном порядке);
- консультации по вопросам адаптации, помощь в решении бытовых вопросов;
- добровольное медицинское страхование, компенсация расходов на получение отдельных видов частных медицинских услуг (например, вызов врача на дом в период пандемии COVID—19).

Руководители компаний отмечали, что такая работа достаточно затратна для компаний и накладывает на них большую ответственность. Компенсация расходов со стороны региональных властей в рамках Программы представляется достаточно актуальной, но сам механизм получения поддержки оказался недостаточно прозрачным, простым и потому эффективным.

*В целом эта поддержка была для компании интересна, но не критична. Компания всегда была готова выделить хорошие деньги на привлечение нужного специалиста. (Руководитель отделения HR, Калининград, 37, Ж)*

*Программа релокации кадров слишком забюрократизирована. Фирма <...> привлекала 10—15 человек в 2021 году, но оказались разочарованы — слишком сложно. (Лидер регионального ИТ-сообщества, Калининград, 35, Ж)*

Несмотря на это, руководители компаний в целом оптимистично настроены на более активное вовлечение региональных органов власти в содействие местным компаниям в обеспечении кадрового дефицита, а существующие меры поддержки могут быть доработаны. Были выделены следующие направления совершенствования Программы.

Во-первых, необходимо наладить работу по продвижению региональных механизмов привлечения кадров в других российских регионах. Во-вторых, нужно упростить процесс получения поддержки и сократить сроки, изменить порядок по-

лучения поддержки за счет переадресации помощи непосредственно ИТ-специалисту, а не компании, убрать требования к географии (регионам исхода мигрантов). В-третьих, следует распространить действие Программы на мелкие компании (ИП), которым сегодня данная поддержка недоступна. В-четвертых, при определении размера финансовой помощи специалисту целесообразно опираться не на оборот компании, а на зарплату специалиста.

В целом работодатели отметили, что взаимодействие с государственными органами выстроено достаточно эффективно. Впрочем, здесь также имеется потенциал для развития. В частности, Центр занятости населения, куда ИТ-компании обязаны сообщать о кадровой потребности, не выступает в качестве источника ее удовлетворения.

*Специалисты, которые приходят к нам из Центра занятости, совершенно не востребованы в нашей компании. Те, кто нам нужен, не приходят в Центр занятости просто потому, что они про него не знают. Айтишник зайдет в HeadHunter, сделает пару кликов и найдет себе работу.* (Руководитель отделения HR, Калининград, 37, Ж)

Привлеченные ИТ-специалисты также предлагали свои меры регулирования отрасли и поддержки наиболее востребованных кадров, опираясь на свой опыт работы в разных компаниях (в том числе в разных регионах) и взаимодействия с профессиональным сообществом. Они отмечали востребованность мер, направленных на развитие ИТ-сферы в регионе и создание конкурентной среды. А именно:

- разработка ИТ-имиджа региона (например, «хаб» для ИТ-специалистов, занятых на удаленной работе или ИТ-парк/ИТ-долина с низкими налогами, меньшей отчетностью и дешевой электроэнергией; Мекка для творческих ИТ-специалистов, например разработчиков игр);
- повышение узнаваемости ИТ-сферы региона через задействование множества разных каналов (проведение крупных мероприятий на территории области, каналы блогеров, контент-реклама на страницах всевозможных сервисов, интерактивная карта ИТ-сферы и инфо-ролики об ИТ-сфере региона и др.);
- развитие возможностей для нетворкинга (проведение конференций и иных мероприятий);
- инвестиции в техническую инфраструктуру (увеличение скорости интернета и покрытие интернетом территории области, сельской местности);
- учреждение региональных фондов на поддержку локальных проектов в ИТ-сфере, в том числе для молодых специалистов (стартап-программы);
- снижение налога на доходы физических лиц и иных отчислений с заработной платы сотрудников для стартап-проектов с последующим повышением, но до уровня немногим ниже, чем в остальных регионах РФ;
- создание консультативного совета при государственных органах власти с участием представителей ИТ-сообщества региона для выработки совместных решений по развитию отрасли;
- учреждение многофункционального центра для оказания помощи и сопровождения ИТ-специалиста (возможно, как опция Фонда поддержки предпринимательства), важную роль здесь играет освещение вопросов господдержки;

- внедрить поддержку для ИП — доступ к льготной ипотеке, коворкинги;
- ознакомительные туры в регион с целью «познакомиться» с ИТ-сферой региона, местом будущей работы.

Упоминались и нематериальные меры поддержки ИТ-специалистов. Для тех из них, кто переезжает в составе семьи, важна развитая социальная инфраструктура и содействие в устройстве детей в детский сад и школу. Для мигрантов, переезжающих без семьи, значение имеет культурная среда, возможности отдыха в нерабочее время (часто в ночное).

ИТ-специалисты, переехавшие в последние годы, указали на необходимость развития сферы аренды жилья, поскольку в «высокий» сезон найти и снять в областном центре доступное по цене жилье достаточно проблематично. В целом льготное жилье (прежде всего временное) для разных категорий ИТ-специалистов (для молодых или с низкими доходами, небольшим опытом работы и др.), по мнению некоторых информантов, могло бы стать одной из желательных мер поддержки.

В то же время и привлеченные ИТ-специалисты, и эксперты сходятся во мнении, что сегодня одним из барьеров для переезда в регион выступают геополитические риски, которые необходимо минимизировать посредством качественной информационной кампании о реальной обстановке в регионе. Приближение оценок ситуации в регионе к реальности, по мнению экспертов, важно также и с точки зрения предупреждения разочарования мигрантов вследствие несоответствия их ожиданий реальности.

*Привлекая специалистов, необходимо честно говорить о ситуации в области — о ценах, логистике, инфраструктуре, о сложностях с наймом жилья в высокий сезон.*  
(Руководитель отделения HR, Калининград, 37, Ж)

## Выводы и дискуссия

Полученные новые результаты дополняют проведенные ранее исследования по международной миграции ИТ-специалистов выявлением основных мотивов внутренней миграции ИТ-специалистов с учетом их изучения в пределах неоднородного экономико-географического пространства России.

В частности, результаты проведенных глубинных интервью с экспертами и ИТ-специалистами указывают на то, что мотивация ИТ-специалистов к миграции в Калининградскую область в большей степени подвержена влиянию общих, а не профессиональных факторов, описанных в более ранних исследованиях [Voloshenko, Lialina, 2022]. Несмотря на ограниченное число проведенных интервью с учетом широкой географии информантов, удалось установить, что природа профессиональных факторов притяжения в регион во многом определяется особенностями ЭГП эксклавного региона (см. рис. 2). В частности, информанты указывали на первостепенное значение при выборе региона благоприятных природно-климатических условий и экологической обстановки, территориальной близости к Европе (до пандемии COVID—19) и центральным регионам РФ. Для Калининградской области характерны и некоторые черты столичных регионов, которые определяют ее привлекательность для высококвалифицированных мигрантов:

комфортность городской среды и аккуратный облик зеленого, современного региона, толерантность к мигрантам, обусловленная историей заселения области.

В то же время Калининградская область, не являясь крупным технологическим или научным центром, не имеет возможности привлекать квалифицированных специалистов современными прорывными технологиями. Поэтому сохранять высокую миграционную привлекательность как региону второго уровня ему помогают сложившиеся миграционные и социальные связи с территориями исхода переселенцев.

Состояние и уровень развития ИТ-сферы, как и возможности профессиональной кооперации и роста, ведения ИТ-предпринимательства, наличие профессионального сообщества в регионе, оказались в фокусе большинства информантов только после прибытия в регион. При этом часть профессиональных факторов, которые отмечались информантами, относятся к мерам поддержки и продвижения ИТ-сферы за пределами региона, то есть являются следствием внешнего воздействия и подлежат регулированию.

Предположение о специфике профессиональных факторов межрегиональной миграции для ИТ-специалистов в Калининградскую область, связанной с особенностями ЭГП региона, подтвердилось лишь частично. В ходе исследования выявлено, что приграничность и приморское положение, ранее не учитываемые при изучении мобильности ИТ-специалистов, могут оказывать воздействие на профессиональную мотивацию к смене места жительства (см. рис. 2). Приморское положение Калининградской области формирует благоприятную среду для реализации творческого потенциала, а приграничность и соседство с европейскими странами, близость к главным городам России (Москве и Санкт-Петербургу) определяют широкие возможности для доступа к их ИТ-рынку (в частности, работа в удобных часовых поясах, транспортная доступность).

Региональная политика в значительной степени учитывала обозначенные преимущества Калининградской области, в том числе способствуя трансграничному взаимодействию и особенно продвижению туристско-рекреационного образа региона среди жителей других субъектов РФ. Данные преимущества используют представители кадровых служб ИТ-компаний региона, однако государственные программы, направленные на привлечение ИТ-специалистов, в большинстве своем их не учитывали. Государственные (и частные) экономические механизмы по поддержке привлечения ИТ-специалистов из других регионов РФ были направлены на преодоление издержек территориальной оторванности региона от других субъектов РФ. Впрочем, они оказались доступны не всем ИТ-специалистам, а лишь небольшой части из них, которая трудоустраивалась в крупные компании или малые и микропредприятия, участвующие в реализации инвестиционных проектов на территории региона. Поэтому вторая часть гипотезы о влиянии условий развития ИТ-сектора и поддержки ИТ-специалистов в регионе на специфику профессиональных факторов миграции представителей отрасли из других субъектов РФ в регион, не подтвердилась. В то же время выдвинутые предложения со стороны информантов о повышении привлекательности ИТ-сферы региона для мигрантов свидетельствуют о недоиспользованном потенциале менеджмента отрасли для этих целей. Следует признать влияние и ключевую роль государственных

мер поддержки в ИТ-сфере, но они будут эффективны и востребованы только при условии их соответствия запросам ИТ-специалистов.

Рис. 2. Обусловленность общих и профессиональных факторов миграции ИТ-специалистов в Калининградскую область некоторыми особенностями ЭГП региона



Источник: составлено авторами.

Примечание: жирным шрифтом обозначены факторы выталкивания, светлым — факторы притяжения.

Несмотря на значительные ограничения на взаимодействие с западными компаниями и смену контактной функции государственной границы России в Калининградской области с Польшей и Литвой на барьерную, преимущество соседства региона с европейскими странами в профессиональной реализации ИТ-специалистов по-прежнему важно (например, из-за удобства часовых поясов). В то же время стимулирование укрепления пространственной связанности региона с основной территорией России, а также Беларусь в повестке федеральных и региональных властей целесообразно сопровождать усилиями по повышению заметности региональной ИТ-сферы в ИТ-пространстве России и ЕАЭС.

На наш взгляд, целесообразно более широко и глубоко проработать преимущества ИТ-сферы региона, обусловленные его благоприятными природно-климатическими условиями и историко-культурным наследием, которые создают потенциал для развития в регионе удаленной занятости (в компаниях, базирую-

щихся в столичных регионах) и творческих ИТ-индустрий. Для этих целей в регионе могут проводиться крупные отраслевые мероприятия для нетворкинга, разрабатываться и внедряться новые образовательные программы, например, по творческим направлениям подготовки ИТ-специалистов или программы переподготовки кадров, в том числе и для удаленной работы<sup>32</sup>. Комфортность проживания в регионе как один из главных факторов высокой миграционной привлекательности региона важно укреплять посредством развития соответствующей инфраструктуры, важной для современного образа жизни (доступ к аренде жилья круглый год, доступ к высокоскоростному интернету по всей территории области, досуговая круглосуточная инфраструктура и др.)<sup>33</sup>.

Перспективы исследования связаны с углублением знаний об изменении миграционной привлекательности Калининградской области для разных категорий ИТ-специалистов в результате переориентации региональной экономики на развитие ключевых производств, обеспечивающих экономическую безопасность экспортного региона в интересах национальной безопасности России.

### Список литературы (References)

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. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725>.

Andreeva E. A., Karachurina L. B. (2021) 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*. No. 3. P. 316—338. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725>. (In Russ.)

Антошук И. А., Леденева В. Ю. Из России в Великобританию: о механизмах миграции молодых ученых в области компьютерных наук // Социологические исследования. 2019. № 2. С. 108—118. <https://doi.org/10.31857/S013216250004015-9>.

Antoshchuk I. A., Ledeneva V. Yu. (2019) From Russia to Great Britain: On the Mechanisms of Migration of Young Scientists in the Field of Computer Science. *Sociological Studies*. No. 2. P. 108—118. <https://doi.org/10.31857/S013216250004015-9>. (In Russ.)

Болгарина Е. В. Трудовая мобильность в сфере информационных технологий // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов и докладов Международной конференции, Екатеринбург, 29—30 мая 2014 г. С. 61—65.

Bolgarina E. V. (2014) Labor Mobility in the Field of Information Technologies. *Socio-Professional Mobility in the XXI Century*. Yekaterinburg, May 29—30. P. 61—65. (In Russ.)

<sup>32</sup> Калининградский рынок информтехнологий столкнулся с кадровым голодом // RGRU. 2020. 3 марта. URL: <https://rg.ru/2020/03/03/reg-szfo/kaliningradskij-rynok-informtehnologij-stolknulsia-s-kadrovym-golodom.html> (дата обращения: 13.12.2022).

<sup>33</sup> Три магнита для IT: в каких регионах рады разработчикам // Инвест-Форсайт. 2017. 22 ноября. URL: <https://www.if24.ru/it-regiony/> (дата обращения: 13.12.2022).

Вильховская Е. Э. Факторы трудовой мобильности в ИТ-отрасли // Достижения вузовской науки. 2016. № 25—2. С. 107—111.

Vilkhovskaya E. E. (2016) Factors of Labor Mobility in the IT Industry. *Achievements of University Science*. No. 25—2. P. 107—111. (In Russ.)

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. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2022-3-6>.

Voloshenko K. Yu., Lialina A. V. (2022) Attractiveness of the Kaliningrad Region: Attraction Factors and Reasons for the Disappointment of Migrants from the Regions of Russia. *Baltic Region*. Vol. 14, No. 3. P. 102—128. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2022-3-6>. (In Russ.)

Волошенко К. Ю., Лялина А. В., Фарафонова Ю. Ю., Новикова А. А. (2023) Профессиональные факторы и механизмы привлечения в Калининградскую область мигрантов из регионов России // Регионоведение. Т. 31. № 1. С. 143—165. <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>.

Voloshenko K. Yu., Lialina A. V., Farafonova Yu. Yu., Novikova A. A. (2023) Work-Related Pull Factors and Mechanisms for Attracting Internal Migrants to the Kaliningrad Region. *Regionology*. Vol. 31. No. 1. P. 143—165. <https://doi.org/10.15507/2413-1407.122.031.202301.143-165>. (In Russ.)

Дежина И. Г., Солдатова С. Э., Ушакова С. Е. Миграция научных кадров Балтийского региона: прогноз и факторы влияния // Балтийский регион. 2020. Т. 12. № 1. С. 115—131. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2020-1-7>.

Dezhina I. G., Soldatova S. E., Ushakova S. E. (2020) Migration of Researchers in the Baltic Region: A Forecast and Factors. *Baltic Region*. Vol. 12. No. 1. P. 115—131. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2020-1-7>. (In Russ.)

Денисенко М. Б., Чудиновских О. С. К вопросу об организации миграции медицинских работников // Современные исследования миграции населения / под общ. ред.: Е. В. Донец, О. С. Чудиновских. М.: Экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова, 2015. («Демографические исследования». Вып. 26) С. 31—49.

Denisenko M. B., Chudinovskikh O. S. (2015) To the Question of Organizing the Migration of Medical Workers. In: Donets E. V., Chudinovskikh O. S. (eds.) *Contemporary Research of Migration: Collection of Articles*. Moscow: Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University. "Demographic Research". Vol. 26. P. 31—49. (In Russ.)

Земнухова Л. В. ИТ-специалисты на мировом рынке: стратегии миграции и использование языка (на примере русских в Лондоне) // Социология науки и технологий. 2015. Т. 6. № 4. С. 154—164.

Zemnukhova L. V. (2015) IT Specialists in the World Market: Migration Strategies and Language Use (On the Example of Russians in London). *Sociology of Science and Technology*. Vol. 6. No. 4. P. 154—164. (In Russ.)

Судакова А. Е., Тарасьев А. А., Кокшаров В. А. Миграционные тренды российских ученых: региональный аспект // *Terra Economicus*. 2021. Vol. 19. No. 2. С. 91—104. <https://doi.org/10.18522/2073-6606-2021-19-2-91-104>.

Sudakova A. E., Tarasyev A. A., Koksharov V. A. (2021) Trends in the Migration of Russian Scholars: The Regional Dimension. *Terra Economicus*. Vol. 19. No. 2. P. 91—104. <https://doi.org/10.18522/2073-6606-2021-19-2-91-104>. (In Russ.)

Таишева В. В. Цифровые номады и миграционные процессы в российской IT-сфере: политологический анализ // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2022. Т. 24. № 3. С. 460—479. <https://doi.org/10.22363/2313-1438-2022-24-3-460-479>.

Taisheva V. V. (2022) Digital Nomads and Migration Processes in the Russian IT Sphere: A Political Analysis. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Political Science*. Vol. 24. No. 3. P. 460—479. <https://doi.org/10.22363/2313-1438-2022-24-3-460-479>. (In Russ.)

Шибанов А. П. Социологическое исследование миграции из Российской Федерации специалистов в сфере IT // Особенности государственной политики России в условиях санкций: сборник трудов Восьмой межвузовской научной конференции, 15 декабря 2020 года. Химки: ФГБВОУ ВО АГЗ МЧС России, 2020. С. 511—516. Shibanov A. P. (2020) A Sociological Study of Migration from the Russian Federation of IT Specialists. *Features of Russia's State Policy under Sanctions*. Khimki: FGBVOU VO AGZ EMERCOM of Russia, 2020. P. 511—516. (In Russ.)

Ядов В. А. Стратегии и методы качественного анализа данных // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 1991. № 1. С. 14—31. Yadov V. A. (1991) Strategies and Methods of Qualitative Data Analysis. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling (4M)*. No. 1. P. 14—31. (In Russ.)

Acs Z. J., Megyesi M. I. (2009) Creativity and Industrial Cities: A Case Study of Baltimore. *Entrepreneurship and Regional Development*. Volume 21. Issue 4: Regional Science Perspectives on Entrepreneurship and Regional Development. P. 421—439. <https://doi.org/10.1080/08985620903020086>.

Baptista L., Ferreira Dias M., Amorim M. (2020) What Motivates the Migration of Qualified Talent in Technology? 13th Annual International Conference of Education, Research and Innovation. P. 4709—4718. <https://doi.org/10.21125/iceri.2020.1028>.

Benson M., O'Reilly K. (2009) Migration and the Search for a Better Way of Life: A Critical Exploration of Lifestyle Migration. *The Sociological Review*. Vol. 57. No. 4. P. 608—625. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01864.x>.

Boese M., Moran A. (2021) The Regional Migration-Development Nexus in Australia: What Migration? Whose Development? *Frontiers in Sociology*. Vol. 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.602487>.

Dahl M. S., Sorenson O. (2010) The Migration of Technical Workers. *Journal of Urban Economics*. Vol. 67. No. 1. P. 33—45. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2009.09.009>.

- Duell N. (2019) Skills Shortages and Labour Migration in the Field of Information and Communication Technology in India, Indonesia and Thailand. Geneva: ILO.
- Etzo I. (2008) The Determinants of the Recent Interregional Migration Flows in Italy: A Panel Data Analysis. *Journal of Regional Science*. Vol. 51. No. 5. P. 948—966. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2011.00730.x>.
- Florida R. (2002) The Economic Geography of Talent. *Annals of the Association of American Geographers*. Vol. 92. No. 4. P. 743—755. <https://doi.org/10.1111/1467-8306.00314>.
- Frenkel A., Bendit E., Kaplan S. (2013) Residential Location Choice of Knowledge-Workers: The Role of Amenities, Workplace and Lifestyle. *Cities*. Vol. 35. P. 33—41. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2013.06.005>.
- Haberfeld Y., Birgier D. P., Lundh C., Eildér E. (2019) Selectivity and Internal Migration: A Study of Refugees' Dispersal Policy in Sweden. *Frontiers in Sociology*. Vol. 4. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00066>.
- Hartal S., Rubin O. D., Malul M. (2021) The Mobility Preferences of ICT Knowledge Workers: Do Second-Ranked Cities Have a Chance of Attracting Them? *Journal of Urban Affairs*. Vol. 45. No. 1. P. 875—889. <https://doi.org/10.1080/07352166.2020.1860676>.
- Igarashi A. (2022) How Do Initial Migrants Choose Their Locations? Interregional Migration in Japan from 1899 to 1938. *Journal of Regional Science*. Vol. 62. No. 4. P. 1032—1047. <https://doi.org/10.1111/jors.12586>.
- Iredale R. R. (2001) The Migration of Professionals: Theories and Typologies. *International Migration*. Vol. 39. No. 5. P. 7—26.
- Laajimi R., Le Gallo J. (2022) Push and Pull Factors in Tunisian Internal Migration: The Role of Human Capital. *Growth and Change*. Vol. 53. No. 2. P. 771—799. <https://doi.org/10.1111/grow.12607>.
- Lee E. (1966) A Theory of Migration. *Demography*. Vol. 3. No. 1. P. 47—57. <http://dx.doi.org/10.2307/2060063>.
- Romano P. (2016) Internal Migration in Italy. Long-Run Analysis of Push and Pull Factors across Regions and Macro-Areas of the Country. *Migration Letters*. Vol. 13. No. 3. P. 443—454. <https://doi.org/10.33182/ml.v13i3.295>.
- Sahota G. S. (1968) An Economic Analysis of Internal Migration in Brazil. *Journal of Political Economy*. Vol. 76. No. 2. P. 218—245. <https://doi.org/10.1086/259395>.
- Sánchez-Moral S., Arellano A., Díez-Pisonero R. (2018) Interregional Mobility of Talent in Spain: The Role of Job Opportunities and Qualities of Places during the Recent Economic Crisis. *Environment and Planning A: Economy and Space*. Vol. 50. No. 4. P. 789—808. <https://doi.org/10.1177/0308518X18761151>.
- Teja S. (2018) Why Tech Workers and Global Companies Are Choosing Canada. In Forbes, 2 July. URL: <https://forbes.com/sites/forbestechcouncil/2018/07/02/why-tech-workers-and-global-companies-are-choosing-canada> (accessed: 12.03.2023).

Tuccio M. (2019) Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD Publishing. No. 229. <https://doi.org/10.1787/1815199X>.

Vakulenko E. S., Mkrtychyan N. V. (2020) Factors of Interregional Migration in Russia Disaggregated by Age. *Applied Spatial Analysis and Policy*. No. 13. P. 609—630. <https://doi.org/10.1007/s12061-019-09320-8>.

Voigt-Graf C., Khoo S.-E. (2004) Temporary Migration of Indian ICT Workers to Australia. *Asian and Pacific Migration Journal*. Vol. 13. No. 2. P. 137—154. <https://doi.org/10.1177/011719680401300201>.

Zanabazar A., Kho N. S., Jigjiddorj S. (2021) The Push and Pull Factors Affecting the Migration of Mongolians to the Republic of South Korea. SHS Web of Conferences. *International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World (ECCW 2020)*. Vol. 90. Art. 01023. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001023>.

## Приложение 1. Перечень экспертов

- Эксперт 1 — Руководитель отделения HR, Калининград, 37, Ж
- Эксперт 2 — Руководитель отдела качества, Томск, 31, М
- Эксперт 3 — Лидер регионального ИТ-сообщества, Калининград, 36, Ж
- Эксперт 4 — ИТ-директор, Калининград, 37, М
- Эксперт 5 — Руководитель ИТ-стартапа, Москва, 25, М

## Приложение 2. Перечень информантов — ИТ-специалистов

- Информант 6 — Системный аналитик, Хабаровск, 39, М
- Информант 7 — Программист, Томск, 27, М
- Информант 8 — Инженер-программист, Пермь, 33, М
- Информант 9 — Инженер-программист, Омск, 31, М
- Информант 10 — Бизнес девелопмент менеджер, Москва, 29, М
- Информант 11 — Бизнес девелопмент менеджер, Москва, 31, М
- Информант 12 — Инженер-программист, Красноярск, 28, М
- Информант 13 — Веб-разработчик, Комсомольск-на-Амуре, 31, М
- Информант 14 — Инженер-программист, Краснодар, 33, М
- Информант 15 — Инженер-программист, Владивосток, 28, М
- Информант 16 — Инженер, Уфа, 28, Ж
- Информант 17 — Ведущий инженер, Барнаул, 36, Ж