

УДК 323.3

## ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ УТЕЧКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ИЗ СТРАНЫ

М. С. Петрушина, Н. В. Лаптева

В настоящей статье рассматривается проблема «утечки мозгов» и её актуальность для Российской Федерации. Подчеркивается, что борьба с оттоком квалифицированных кадров должна стать одной из приоритетных задач государства. Выявлены основные факторы, влияющие на интеллектуальную миграцию, в числе которых экономические, политические и карьерные. Отдельным фактором оттока компетентных специалистов обозначен низкий уровень материально-технического обеспечения исследовательских работ, имеющий важность, в первую очередь, для кадров, занятых в исследовательской сфере. Сформулированы рекомендации, которые в перспективе могут повлиять на преодоление проблемы высокого оттока квалифицированных кадров из страны.

**Ключевые слова:** интеллектуальная миграция; отток специалистов; сокращение интеллектуального потенциала; проблемы отечественного рынка труда; факторы миграционных настроений специалистов; пути предотвращения миграции компетентных работников.

Миграция квалифицированных кадров или, как иначе называют данную ситуацию, «утечка мозгов», является серьёзной проблемой для любого из государств. Российские медицинские и образовательные работники, представители творческих и IT-специальностей, исследователи, учёные и все те, кто может внести существенный вклад в развитие страны, в последнее время всё чаще предпочитают реализовывать свои амбиции за рубежом.

Очевидно, что миграция специалистов – нормальное явление. У людей должна быть возможность перемещаться туда, куда они хотят. Однако при большом объёме «утечки мозгов» может произойти ситуация, при которой государство вкладывает средства в свою систему образования, в т.ч. финансируя бюджетные места в высших учебных заведениях, но в результате подготавливает специалистов не для внутреннего развития, а кадров, которые будут развивать потенциал других государств.

«Утечка мозгов» ведёт к потере человеческого капитала и влияет на экономическое развитие страны. Данная проблема должна решаться комплексно, а решающее воздействие в

этом вопросе должно оказывать государство. Цель настоящего исследования состоит в выявлении факторов, влияющих на миграционные настроения квалифицированных кадров, а также в предложении рекомендаций по решению проблемы «утечки мозгов».

### Условия и методы исследования

Для достижения упомянутой цели исследования были изучены истории переезда за рубеж российских квалифицированных кадров, работы исследователей, занимающихся изучением миграционных проблем, данные российских, а также иностранных статистических и исследовательских центров об интеллектуальной миграции. Осуществлено сравнение зарубежных и отечественных условий труда. При написании работы задействовались традиционные методы исследования: эмпирические, теоретические и количественные.

### Результаты и их обсуждение

В 2021 году Российская академия наук объявила о том, что с 2012 года количество выехавших из страны ученых и высококвалифицированных специалистов увеличилось в 5

---

© Петрушина М. С., Лаптева Н. В., 2023.

Петрушина Милана Сергеевна ([mrs-milana2@yandex.ru](mailto:mrs-milana2@yandex.ru)), студент II курса института экономики и управления; Лаптева Наталья Владимировна ([lapteva.n@list.ru](mailto:lapteva.n@list.ru)), старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Самарского университета, 443086, Россия, г. Самара, Московское шоссе, 34.

раз (с 14 000 до 70 000 человек соответственно). В 2022 году ситуация обострилась. По данным Федеральной службы безопасности, в 1 квартале 2022 года всего из России выехало около 3,88 млн человек, во втором – около 5 млн, в третьем - около 9,7 млн. (рис. 1) [1]. Очевидно, что среди уехавших людей было немало образованных специалистов. Стоит отметить, что многие из них уже вернулись обратно или же вернуться в долгосрочном или краткосрочном периоде, но нельзя не учитывать и тот факт, что при таком большом миграционном потоке абсолютного возвращения уехавших ожидать не стоит.

Несмотря на неточность или недостаточность данных, позволяющих оценить реальное количество мигрировавших российских квалифицированных кадров, стоит сказать, что вне зависимости от статистических показателей, касающихся миграции граждан, государство всегда должно обеспечивать все необходимые условия для того, чтобы у специалистов не возникало желание уехать работать за границу.

Изучив истории переезда за рубеж российских учёных, работников, имеющих квалификацию и представляющих особое значение для своей отрасли профессиональной деятельности, а также проанализировав статистические данные исследовательских центров, можно сделать вывод, что основные причины интеллектуальной миграции можно разделить на несколько категорий.

1. Экономические причины. Одна из самых очевидных и частых причин миграции – улучшение материального положения и жела-

ние жить в местности с более высоким уровнем жизни и благосостояния населения. Специалисты уезжают в те государства, где их труд ценится и оплачивается лучше. Понимая, что заработная плата не соответствует прилагаемым усилиям или же узнав, что финансовых перспектив в другой стране больше, люди предпочитают уехать. Однако деньги – не всегда главный мотиватор уезда российских специалистов.

2. Политические причины. На миграцию квалифицированных кадров могут оказывать воздействие и политические факторы. Уезду могут поспособствовать политический режим, господствующий в стране, экономический или политический кризис, а также иные политические события. Так, людям хочется покинуть государства, в которых ведутся военные действия, присутствует неуверенность в завтрашнем дне, или государства, в которых ущемляются права человека. Если говорить о современной России, то связанная со специальной военной операцией нестабильная политическая обстановка, многочисленные санкции, введенные в отношении России в 2022 году и коснувшиеся многих сфер деятельности квалифицированных кадров, стали факторами, которые сказались на миграционных настроениях не только специалистов, но и россиян в целом.

3. Карьерные причины. Здесь кроется желание специалистов получить бесценный трудовой опыт в организациях с другим, отличным от российского, устройством, поучаствовать в интересных и масштабных иностранных проектах.

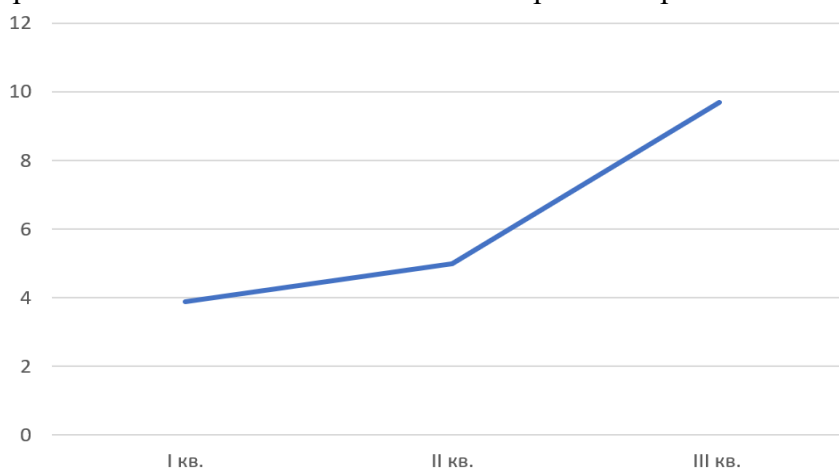


Рис. 1. Количество граждан, выехавших из РФ в 2022 г. (млн чел.)

4. Недостаточность ресурсов для проведения исследования, низкий уровень материально-технического обеспечения исследовательских работ. В первую очередь эта проблема затрагивает тех, кто занимается научными разработками, т.е. ученых и исследователей. В нашей стране концентрация ресурсов научной инфраструктуры в большей степени приходится на столицу и города-миллионники [2]. Большое количество историй уехавших российских исследователей свидетельствует о том, что постоянной проблемой для них являлась невозможность обеспечения быстрого доступа к необходимому оборудованию, бюрократизация исследовательских процессов, долгое ожидание ресурсов, необходимых для проведения исследования. Проблема недоступной инфраструктуры побуждает людей, занимающихся наукой, уезжать за рубеж или же вовсе прекращать работу в исследовательской сфере. Несмотря на финансирование российской науки, статистика численности исследователей в стране характеризуется отрицательной динамикой (рис. 2). Так, в 1990 году количество исследователей достигало почти миллиона, а на 2021 год составило 340 142 человека, т.е. уменьшилось почти в 3 раза [3].

Учёные и исследователи вносят существенный вклад в научно-технический прогресс государства, а потому проблема их оттока может иметь особенно серьёзные последствия. Внутренние затраты Российской Федерации на научные исследования и разработки РФ ежегодно растут, однако доля данных затрат в общем объёме ВВП ежегодно колеблется около 1%, оставаясь на низком уровне (рис. 3) [4]. В других развитых странах с высоким научным потенциалом, таких, как Китай, США, Япония данный показатель составляет от 2 до 4 % ВВП. Чтобы российская научная сфера становилась более перспективной и привлекательной для кадров, рекомендуется обеспечивать уровень расходов, равный как минимум 2 % от ВВП.

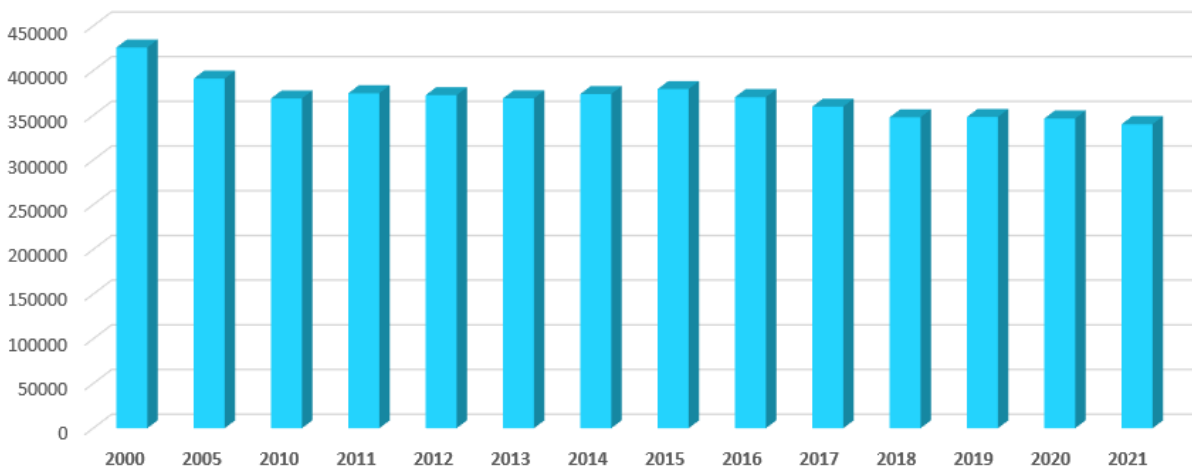


Рис. 2. Динамика численности исследователей в РФ (2000 – 2021 гг.)

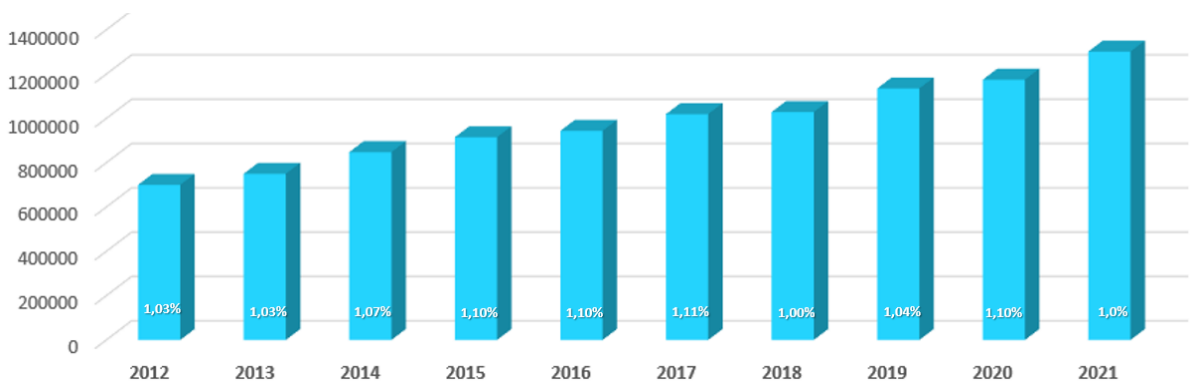


Рис. 3. Внутренние затраты на научные исследования и разработки по РФ в действующих ценах и в процентах к ВВП

Удержанию научных кадров также может поспособствовать развитие отечественной научной инфраструктуры. Условия для занятия наукой в России не подходят многим научным специалистам. Нужно стремиться к созданию лабораторий с высоким уровнем оснащённости необходимым оборудованием, в которых представлялось бы возможным воплощать разнородные научные идеи, проводить разносторонние наблюдения и эксперименты. Причём такие лаборатории должны быть распространены повсеместно, а не только в крупных научных центрах. Также для обеспечения беспрепятственного протекания процесса научной деятельности нужно снизить влияние бюрократических процессов. Это, прежде всего, должно проявляться в быстрой поставке ресурсов, необходимых для проведения исследований.

Одним из самых очевидных решений снижения вероятности переезда квалифицированных специалистов является повышение уровня оплаты труда. Так, например, медианная зарплата IT-специалиста в РФ во втором квартале 2022 года достигала 150 000 рублей в месяц [5], тогда как среднемесячная заработная плата программиста в США близится к \$7 000. Даже с учётом вычета всех налогов, уровень заработной платы IT-специалиста в США остаётся выше, чем в России. Такая же ситуация наблюдается и в других странах (Германии, Великобритании и т.д.). Низкий уровень оплаты труда по сравнению с другими государствами затрагивает не только IT-специалистов. Создавать условия нужно и для специалистов других профилей, которые видят за границей больше финансовых перспектив. В том числе нужно стремиться к увеличению числа рабочих мест, если это будет экономически оправданно. Достигнуть этого можно с помощью мер государственной поддержки бизнеса и предпринимательства.

Остановить утечку кадров может наличие интересных отечественных проектов, в которых специалисты могли бы себя реализовать и которые будут представлять интерес не только с финансовой точки зрения, но и с точки зрения личностного и трудового развития. Так, для удержания и развития талантов Агентство стратегических инициатив реализует проект «Профессионалы 4.0». Благодаря платформе талантливые кадры могут принять

участие в реализации интересных проектов от крупных организаций и государственных органов, работая при этом в гибких командах. Финансирование отраслей, которые нуждаются в создании новых крупномасштабных проектов, а также создание инструментов для коммуникации талантливых кадров, заинтересованных в проектах, и компаний может поспособствовать желанию не уезжать за рубеж. Однако нужно обеспечить наибольшую осведомлённость о таких проектах и инструментах среди граждан.

Для решения проблемы «утечки мозгов» можно предложить и радикальный метод – закрытие границ для кадров, собирающихся мигрировать в рабочих целях. Но такой метод не будет являться целесообразным. Во-первых, это негуманно для государства с демократическим строем, а во-вторых, такой метод может оказаться неэффективным и поспособствует ещё большей интеллектуальной миграции при упоминании государственными деятелями возможности закрытия границ, нарастанию социальной напряжённости, а также снижению уровня доверия к органам власти. Как отмечали многие государственные деятели, лучше создавать достойные и конкурентноспособные условия труда, чем вводить какие-либо запреты, связанные с передвижением квалифицированных специалистов.

### Заключение

Таким образом, проблема миграции является комплексной и сложной. В решении переехать заключено множество аспектов, поэтому универсального пути решения проблемы утечки квалифицированных кадров не существует. Выявленные рекомендации уменьшения «утечки мозгов» должны применяться в совокупности с тщательным изучением условий труда каждой отдельной категории специалистов, анализом проблемных точек каждой конкретной сферы профессиональной деятельности с их последующим последовательным устранением.

### Литература

1. Выезд граждан России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/38480#> (дата обращения: 27.02.2023).

2. Волкова Г. Л., Никишин Е. А. Паттерны межрегиональной мобильности российских учёных и готовность к переездам в будущем // Экономика региона. 2022. № 1 (18). С. 175–192.

3. Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по категориям по Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/154849?print=1> (дата обращения: 01.03.2023).

4. Внутренние затраты на научные исследования и разработки по Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/154849?print=1> (дата обращения: 04.03.2023).

5. Зарплаты айтишников во втором полугодии 2022: +7% за счёт регионов [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/en/article/714346/> (дата обращения: 15.03.2023).

## STATE REGULATION OF THE PROBLEM OF MIGRATION OF QUALIFIED PERSONNEL FROM THE COUNTRY

M. S. Petrushina, N. V. Lapteva

This article discusses the problem of "brain drain" and its relevance for the Russian Federation. It is emphasized that the fight against the outflow of qualified personnel should become one of the priority tasks of the state. The main factors influencing intellectual migration, including economic, political and career ones, are identified. A separate factor in the outflow of competent specialists is the low level of material and technical support for research work, which is important, first of all, for personnel engaged in the research field. Recommendations are formulated that in the future may affect overcoming the problem of high outflow of qualified personnel from the country.

**Key words:** intellectual migration; outflow of specialists; reduction of intellectual potential; problems of the domestic labor market; factors of migration attitudes of specialists; ways to prevent migration of competent workers.

*Статья поступила в редакцию 24.06.2023 г.*

---

© Petrushina M. S., Lapteva N. V., 2023.

*Petrushina Milana Sergeevna (mrs-milana2@yandex.ru), 1st year student of the Institute of Economics and Management; Lapteva Natalia Vladimirovna (lapteva.n@list.ru), senior lecturer of the Department of State and Municipal Administration of Samara University, 443086, Russia, Samara, Moskovskoye shosse, 34.*