



# СФ

С О В Е Т  
Ф Е Д Е Р А Ц И И

ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Комитет Совета Федерации  
по федеративному устройству,  
региональной политике,  
местному самоуправлению  
и делам Севера*

---

## **МАТЕРИАЛЫ**

интернет-конференции

"Актуальные вопросы

привлечения и закрепления

молодых и квалифицированных

кадров в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях"

МОСКВА • 2026 год

## **ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ АППАРАТА СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ**

---

### **Информационные материалы на тему «Актуальные вопросы привлечения и закрепления молодых и квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»**

В современных условиях большое значение приобретает развитие местностей с неблагоприятными климатическими условиями, к числу которых относятся районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (далее — северные регионы), определенные постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2021 года № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР».

Одним из основных факторов, сдерживающих социально-экономическое развитие территорий северных регионов, является сокращение численности населения, в том числе вследствие миграционного оттока, в связи с чем важнейшим для развития указанных территорий являются перераспределение трудовых ресурсов и привлечение населения в целях освоения территории, организации ее инфраструктуры, добычи полезных ископаемых, что в значительной мере связано с уровнем жизни граждан, проживающих в северных регионах, предоставлением льгот для трудящихся.

Правовую основу развития территорий северных регионов и привлечения на эти территории населения составляют в том числе Указы Президента Российской Федерации от 26 октября 2020 года № 645 «О Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года» (далее -Стратегия развития Арктической зоны), от 26 июня 2020 года № 427 «О мерах по социально-экономическому развитию Дальнего Востока», от 16 января 2017 года № 13 "Об утверждении

Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года", Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-І «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее – Закон № 4520-І) и другие.

Согласно Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2024 года № 4146-р, к основным направлениям и задачам пространственного развития Российской Федерации относятся в том числе создание условий для обеспечения устойчивости системы расселения на территории Российской Федерации, включая условия для прекращения оттока постоянно проживающего населения из северных регионов, в частности, за счет повышения кадровой обеспеченности медицинских, образовательных организаций, организаций культуры, физкультурно-спортивных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах (в первую очередь являющихся опорными населенными пунктами), а также поддержки создания мест приложения труда на указанных территориях; повышения уровня благоустройства, обеспечения коммунальной инфраструктурой, в том числе центральным водоснабжением и водоотведением, энергоснабжением опорных населенных пунктов. При этом создание условий для снижения рисков дефицита кадров для обеспечения экономического роста территорий Российской Федерации предусматривает также стимулирование трудовой мобильности с учетом кадровых потребностей территорий, в том числе путем реализации мер государственной поддержки за счет средств федерального и региональных бюджетов, направленных на повышение трудовой мобильности; развитие современного фонда арендного жилья в субъектах Российской Федерации с использованием механизмов коммерческой, корпоративной,

адресной льготной аренды; формирование и совершенствование минимальных стандартов предоставления услуг отраслей социальной сферы для граждан, осуществляющих трудовую деятельность вахтовым методом, в первую очередь в опорных населенных пунктах, в которых реализуются новые инвестиционные проекты, существенно влияющие на экономику территории, и другое.

Ввиду особенных природно-климатических условий, в которых осуществляется труд лиц, работающих в северных регионах, им предоставляются гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом (глава 50), Законом № 4520-1. Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей (часть вторая статьи 313 Трудового кодекса).

В соответствии со Стратегией развития Арктической зоны в качестве мер привлечения молодых квалифицированных кадров реализуются в том числе мероприятия, направленные на определение системы социальных гарантий, предоставляемых гражданам Российской Федерации, которые работают и проживают в Арктической зоне.

Меры, направленные на выполнение основных задач в сфере экономического развития Арктической зоны, предусматривают также приведение системы основных профессиональных образовательных программ и контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов в образовательные организации, расположенные в Арктической зоне, в соответствие с прогнозной потребностью в квалифицированных и высококвалифицированных кадрах; систематическое оказание мер

государственной поддержки экономически активному населению России, готовому к переезду (переселению) в Арктическую зону в целях осуществления трудовой деятельности.

На прекращение миграционного оттока населения, превышение среднероссийских показателей качества жизни населения и среднероссийских показателей экономического развития направлена реализация Национальной программы социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 года и на перспективу до 2035 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2020 года № 2464-р, мероприятия которой предусматривают совершенствование социальной и транспортной инфраструктуры, городской среды, низкое качество которых является одним из ключевых факторов оттока населения из макрорегиона.

Совершенствование механизма выплаты лицам, работающим в северных регионах, процентных надбавок к заработной плате, установленных статьей 317 Трудового кодекса, предусмотрено Планом мероприятий по реализации Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённым распоряжением Правительства Российской Федерации от 23 июня 2025 года № 1620-р.

Следует также отметить Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, в котором отмечены социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (раздел VI) и определены меры, направленные на развитие производительных сил северных регионов и социальных гарантий работающим и проживающим на их территориях гражданам.

При этом сторонами названного Генерального соглашения взяты на себя конкретные обязательства в целях развития производственного потенциала

северных регионов, привлечения и закрепления в этих районах молодых кадров, а также обеспечения социальных гарантий гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышения уровня и качества жизни северян, в том числе повышения доступности и качества образования, здравоохранения и культуры, жилищного и коммунального хозяйства, социально-бытового обслуживания населения, транспортных услуг.

План мероприятий Правительства Российской Федерации по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года № 1022-р, предусматривает, в частности, реализацию мер по сокращению миграционного оттока населения из районов северных регионов, и по привлечению населения из других регионов, в том числе путем установления дополнительных экономических и социальных стимулов для привлечения и закрепления квалифицированных кадров; содействие обеспечению качества и ценовой доступности транспортных услуг (авиационных, железнодорожных, автотранспортных и водных) для лиц, работающих и проживающих в северных регионах, и другое.

Меры, направленные на формирование системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых и квалифицированных кадров в организациях, расположенных в северных регионах (например, выплата процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы; ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после

прохождения ими военной службы по призыву) предусматриваются также отраслевыми соглашениями, в числе которых Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023 - 2028 годы» (утверждено Общероссийским профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности 22 ноября 2022 года), Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (утверждено Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России» и общественной организацией «Профессиональный союз работников лесных отраслей Российской Федерации» 15 декабря 2023 года).

## Информационно-аналитический материал на тему «Актуальные вопросы привлечения и закрепления молодых и квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

1. Уровень социально-экономического развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее — северные территории) во многом определяется достаточностью трудовых ресурсов.

*Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности объединяют территории (полностью или частично) Арктической зоны Российской Федерации, дальневосточных и сибирских регионов. К северным территориям отнесены отдельные города, городские округа, муниципальные округа и районы республик Алтай, Бурятия, Карелия, Коми, Тыва, Забайкальского, Красноярского, Хабаровского, Пермского, Приморского краев, Амурской, Архангельской, Иркутской, Сахалинской, Томской, Тюменской областей, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, а также вся территория Республики Саха (Якутия), Камчатского края, Магаданской, Мурманской областей, Ненецкого, Чукотского, Ямало-Ненецкого автономных округов<sup>1</sup>.*

Одной из актуальных проблем экономики и социальной сферы северных территорий является дефицит кадров, который обусловлен несколькими факторами: негативными демографическими тенденциями, оттоком населения и недостатком социальной инфраструктуры (качественного жилья, медицинских учреждений, культурных и досуговых центров)<sup>2</sup>. Поэтому важнейшим направлением государственной политики на северных территориях является **создание условий как для сохранения имеющегося трудового потенциала, так и для привлечения квалифицированных кадров**. Качественное и количественное состояние рабочей силы напрямую влияет на экономический потенциал регионов и их комплексное развитие.

В настоящее время наибольший кадровый дефицит на северных территориях отмечается в горнодобывающей, нефтегазодобывающей, строительной, энергетической и транспортной отраслях, в судостроении, а также в социальной сфере, включая образование и здравоохранение.

*По оценкам Минэкономразвития России, кадровая потребность основных и вспомогательных отраслей, обеспечивающих развитие территорий, **прилегающих к Северному морскому пути**, до 2035 года составляет порядка 184 тыс. человек (в том числе для комплектования новых судов арктического флота потребуется 7,5 тыс. специалистов, 75 тыс. человек будут востребованы в горнодобывающей отрасли, 40 тыс. человек — в обрабатывающей промышленности, 25 тыс. — в строительстве)<sup>3</sup>. Кадровая потребность до 2030 года **в регионах Арктической зоны** оценивается в 70 тыс. человек (более 70% ежегодной дополнительной потребности в кадрах приходится на Ямало-Ненецкий автономный округ, Мурманскую область и Архангельскую область). На **Дальнем Востоке** текущая кадровая потребность составляет свыше 100 тыс. человек<sup>4</sup>.*

Реализация масштабных инвестиционных проектов на северных территориях, прежде всего на Дальнем Востоке и в Арктике, **повлекла повышенный спрос на работников технических и инженерных профессий**.

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2021 года № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР».

<sup>2</sup> Онлайн-портал GoArctic.ru, 27 октября 2025 года

<sup>3</sup> По информации Министра Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики А.О. Чекунова // Сайт Минвостокразвития, 19 мая 2025 года.

<sup>4</sup> Портал «Работа России».

**Среди наиболее востребованных специалистов** — строители и инженеры-проектировщики, инженеры-буровики, геологи, геофизики, специалисты по капитальному ремонту скважин, технологи-химики, операторы технологических установок, электромонтеры, слесари, специалисты по ремонту и обслуживанию оборудования, инженеры по добыче нефти и газа, специалисты по водородной энергетике и возобновляемым источникам энергии, экологи и специалисты по промышленной безопасности, логисты-ледоколы, логисты, портовые операторы, судоремонтники. В последние годы увеличился спрос на ИТ-специалистов (ИТ-инженеры и специалисты по кибербезопасности), операторов БПЛА и роботизированных комплексов (для мониторинга трубопроводов, доставки грузов и работы в труднодоступных зонах)<sup>5</sup>.

**2. На территории северных регионов действуют федеральные и региональные льготы и меры поддержки работников:** повышенный размер оплаты труда (с учетом районного коэффициента и надбавки); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; оплата проезда к месту отпуска и обратно; компенсация расходов на переезд и ряд других.

С целью оптимизации структуры рынка труда, создания условий для свободного перемещения трудовых ресурсов, реализуется ряд программ по переезду граждан из одних регионов в другие.

В их числе региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов<sup>6</sup>. Субъектам Российской Федерации, включенным в перечень, выделяются субсидии из федерального бюджета, за счет которых работодателям предоставляется финансовая поддержка в размере 225 тыс. рублей, а для дальневосточных регионов — 1 млн рублей на одного привлекаемого работника.

**Программы действуют** в республиках Бурятия, Карелия, Коми, Саха (Якутия), Забайкальском, Камчатском, Красноярском, Приморском и Хабаровском краях, Амурской, Архангельской, Иркутской, Сахалинской областях, Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе.

Например, в 2025 году в **Хабаровский край** по программе мобильности трудовых ресурсов приехали 238 квалифицированных специалистов из 51 субъекта Российской Федерации для работы на 22 предприятиях различных отраслей экономики края. Наибольшее количество специалистов трудоустроены в АО «Ургалуголь», ПАО «Амурский судостроительный завод», ООО «Правоурмийское», АО «Оловянная рудная компания», ООО «Амурский гидрметаллургический комбинат», а также в подразделения ОАО «РЖД»<sup>7</sup>.

Для специалистов, приезжающих на работу в дальневосточные и арктические регионы в рамках федеральных программ «Земский учитель», «Земский доктор/фельдшер», «Земский работник культуры», «Земский тренер», установлены единовременные выплаты в двойном размере<sup>8</sup>.

Также в северных регионах реализуются собственные кадровые программы трудоустройства. Например, в **Ямало-Ненецком автономном округе с 2021 года действует программа «Ориентир.Ямал»**, в соответствии с которой студентам из Ямала, обучающимся в вузах за пределами региона по востребованным специальностям, предоставляются дополнительные выплаты (губернаторская стипендия, а после возвращения и трудоустройства в округе — единовременная выплата, а также другие льготы). В 2025 году по программе вернулись в ЯНАО и получили работу 88 молодых специалистов<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Сайт консалтинговой компании ANCOR, 22 января 2026 года.

<sup>6</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 года № 696-р (ред. от 28.05.2024) «Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным».

<sup>7</sup> AmurMedia, 23 января 2026 года.

<sup>8</sup> Для учителей, врачей, работников культуры, тренеров сумма выплат составляет 2 млн рублей, для фельдшеров 1 млн рублей.

<sup>9</sup> ЯмалМедиа, 19 сентября 2025 года.

В Мурманской области с 2023 года реализуется губернаторская программа «Курс на Север». Проект помогает специалистам из разных регионов России найти подходящую работу и переехать в регион. Работникам предоставляют персонального куратора для решения всех вопросов, связанных с переездом и обустройством. В рамках программы в область переехали более 900 человек из 76 российских регионов (средний возраст участников программы — 31 год)<sup>10</sup>.

В Республике Саха (Якутия) реализуется программа «Учитель Арктики», в рамках которой предусмотрены региональные меры финансовой и организационной поддержки педагогов. С 2020 по 2024 годы в рамках программы в образовательные организации арктических районов Якутии было трудоустроено 215 молодых специалистов<sup>11</sup>.

### 3. Ключевым фактором развития кадрового потенциала северных регионов является система образования.

**Трансформация профессионального образования, отвечающая потребностям экономики макрорегиона, включает несколько направлений:**

*развитие инфраструктуры образовательных учреждений, включая создание современных кампусов, образовательно-производственных центров и кластеров;*

*активное использование цифровых технологий и инновационных методов обучения для расширения доступа к качественному образованию в отдалённых территориях;*

*создание гибких образовательных программ, применение формата модульного обучения, онлайн-курсов и программ смешанного обучения;*

*усиление роли опорных вузов и сетевого взаимодействия (например, на базе Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова, Мурманского арктического университета, Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова);*

*развитие системы целевого обучения.*

С 2022 года реализуется дальневосточный трек программы «Приоритет 2030». Программа направлена на повышение качества и доступности высшего образования, подготовку кадров для экономики макрорегиона и вовлечение вузов в социально-экономическое развитие Дальнего Востока. В дальневосточном треке участвуют 14 университетов<sup>12</sup> из 9 субъектов ДФО. Объём грантов, выделенных вузам в 2025 году, составил 2 млрд рублей, а совокупные инвестиции в развитие вузов с 2022 года превысили 7,5 млрд рублей. В рамках программы в вузах открыто более 250 новых образовательных программ, создано 38 лабораторий с участием ведущих учёных. **Реализация программы обеспечивает устойчивый миграционный эффект — число студентов в вузах ДФО выросло с 27 тыс. в 2021 году до 42 тыс. в 2024 году, увеличивается как приток студентов из других регионов России, так и иностранных обучающихся<sup>13</sup>.**

<sup>10</sup> Сайт проекта «Курс на Север».

<sup>11</sup> «Программа «Учитель Арктики» и ее влияние на образование в Якутии // сетевое издание «МК в Якутии» («Московский Комсомолец» Якутия), 22 марта 2025 года.

<sup>12</sup> Арктический государственный институт культуры и искусств (АГИКИ); Благовещенский государственный педагогический университет; Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова; Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова; Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления; Дальневосточная государственная академия физической культуры; Дальневосточный государственный аграрный университет; Дальневосточный государственный университет путей сообщения; Забайкальский государственный университет; Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга; Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского; Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема (ПГУ им. Шолом-Алейхема); Сахалинский государственный университет; Тихоокеанский государственный медицинский университет.

<sup>13</sup> Сайт Минвостокразвития России, 25 ноября 2025 года.

**Министр Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики А.О. Чекунов:** «Благодаря проектам развития вузов, реализованным в рамках дальневосточного трека программы «Приоритет 2030», в 2 раза сократилась доля абитуриентов, переезжающих в другие регионы для поступления в вузы. Одновременно в 3 раза увеличилось количество первокурсников, приезжающих учиться в дальневосточные вузы из других регионов России. Молодежь поверила в Дальний Восток, увидела для себя возможность получения качественного образования в дальневосточных университетах. Таким образом, вложения в высшее образование дают системный эффект. Экономика получает квалифицированные кадры, университеты становятся центрами роста и инноваций»<sup>14</sup>.

**В 2024 году Правительством Российской Федерации учреждена стипендия имени Г.И. Невельского**<sup>15</sup>. Ежемесячные стипендии в размере 30 тыс. рублей выплачиваются студентам дневных отделений, которые поступили в дальневосточные вузы с максимальным количеством баллов единого государственного экзамена по профильному общеобразовательному предмету. Кроме того, стипендии выплачиваются студентам, которые до поступления в вуз стали победителями и призёрами олимпиад для школьников. В 2025 и 2026 гг. получателями стипендий стали по 130 студентов ежегодно.

**В 2022 году запущена образовательная программа по подготовке профессиональных управленческих команд для регионов Дальнего Востока и Арктики — «Муравьев-Амурский 2030»** (организаторы Минвостокразвития России и Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики). Обучение длится один год, включает в себя проектную работу и тесное взаимодействие с наставниками. Популярность программы растёт — в 2025 году конкурс составил 96 человек на место. Всего за время существования программы ее выпускниками стали 149 человек из 39 регионов России<sup>16</sup>.

**В сентябре 2025 года на базе Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена создан научно-образовательный кластер «Арктика».** В состав кластера входят шесть учебных подразделений университета: Институт народов Севера, Институт детства, Институт экономики и управления, Институт физики, факультет биологии и факультет географии. В образовательные программы добавлены новые дисциплины, связанные с изучением Арктического региона: «Арктиковедение», «Зарубежная Арктика», «Мониторинг биоразнообразия арктических морей», «Полярные исследования», «Природно-ресурсный потенциал Арктики и Антарктики» и другие.

**Для Арктики и Крайнего Севера будут готовиться кадры в области комплексного географического анализа, экологии, геологии, биологии и информационных технологий.** Научные исследования охватят широкий круг тем, включая изменения климата, развитие территории, вопросы экологии и биоразнообразия, технологические инновации. Запланированы проведение научных исследований и конференций, реализация исследовательских грантов, профориентационная работа со школьниками арктических регионов, Москвы и Санкт-Петербурга, организация целевого обучения. Кроме того, среди направлений деятельности кластера — сотрудничество с организациями и предприятиями Арктической зоны, включая развитие целевого обучения и организацию практики студентов Института народов Севера в партнерских научных организациях<sup>17</sup>.

**Подавляющее большинство российских регионов запустили аналоги федерального кадрового проекта «Время героев»**<sup>18</sup>, которые предусматривают подготовку участников СВО для дальнейшей работы в исполнительных и законодательных органах власти, в органах местного самоуправления, организациях коммерческого и

<sup>14</sup> Сайт Минвостокразвития России, 10 декабря 2025 года.

<sup>15</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 7 ноября 2024 года №1508 «О стипендиях имени Г.И. Невельского».

<sup>16</sup> Сайт программы «Муравьев-Амурский 2030», 22 января 2026 года.

<sup>17</sup> Сайт РГПУ им. А.И. Герцена.

<sup>18</sup> С марта 2024 года по инициативе Президента Российской Федерации реализуется федеральная кадровая программа «Время героев», в рамках которой осуществляется подготовка руководителей из числа участников СВО.

некоммерческого секторов. В рамках программ участники СВО осваивают актуальные управленческие подходы, развивают навыки командного взаимодействия. Например, в **Архангельской области** в рамках образовательной кадровой программы **«Защитники. Под крылом Архангела»**<sup>19</sup> слушатели на практике знакомятся с деятельностью органов власти, предприятий и организаций, проходят стажировку под наставничеством руководителей органов власти. Первый поток образовательной кадровой программы завершится в июне 2026 года, выпускники получают диплом о профессиональной переподготовке по программе «Государственное и муниципальное управление. Защитники. Под крылом Архангела»<sup>20</sup>.

**В числе подобных программ:** «Дело сильных» (Республика Коми), «Герои Карелии» (Республика Карелия), «Герои Тувы» (Республика Тыва), «Герои Алтая» (Республика Алтай), «Сибирский характер» (Красноярский край); «Герои Востока» (Хабаровский край); «Герои Сахалина и Курил» (Сахалинская область); «Сэр`Варк. Белый медведь» (Ненецкий автономный округ).

**4.** Одним из ключевых приоритетов развития районов Крайнего Севера, способствующих увеличению трудовых ресурсов и снижению миграционного оттока, является **комплексное обновление, благоустройство городов и поселков, повышение качества жизни людей за счёт создания современных рабочих мест и дальнейшего подъёма экономики и социальной сферы.**

Социологические исследования<sup>21</sup> показывают, что больше половины (58% молодых в возрасте 18-24 лет) готовы (при определенных условиях) переезжать на Север и Дальний Восток ради интересной работы. **Среди факторов, стимулирующих переезд**, опрошенные чаще всего называли: возможность накопить на собственное жилье — 21%, значительные подъемные выплаты — 20%; перспективы развития региона — 13%. **В числе основных барьеров** респонденты выделили удаленность регионов и невозможность часто видеться с родственниками (49%), риск несоответствия ожиданий и реальности (41%), низкий уровень инфраструктуры и бытовые сложности (38%), климатические факторы и связанные с ними опасения за здоровье (36%). Участники опроса также упоминали недостатки медицинского обслуживания и нехватку культурных мероприятий (21%). Значимым сдерживающим фактором остаются высокие расходы на жизнь, которые ставят под сомнение экономическую целесообразность переезда на север даже при росте заработка.

**По мнению генерального директора Проектного офиса развития Арктики М. Данькина, «влюбленность в Арктику и Крайний Север у людей заканчивается по итогам первого года проживания. И чтобы их удержать после этого года, надо формировать для них систему комфортного проживания, связанную с соответствующей инфраструктурой, с необходимыми социальными льготами, стимулами, с высокой зарплатой и так далее. Только в этом случае человека можно удержать на Севере»**<sup>22</sup>.

С целью повышения качества жизни, создания дополнительных возможностей для самореализации жителей утверждены **мастер-планы 25 дальневосточных городов**, которые предусматривают обновление жилищного фонда, строительство промышленных, научных, транспортных, образовательных и культурных объектов, благоустройство территорий, модернизацию коммунальной, экологической, спортивной и туристической инфраструктуры. Всего мастер-планами предусмотрено обновление и возведение

<sup>19</sup> Образовательная программа разработана Корпоративным университетом Правительства Архангельской области совместно с Высшей школой государственного управления Президентской академии Российской Федерации.

<sup>20</sup> Сайт Губернатора и Правительства Архангельской области, 13 октября 2025 года.

<sup>21</sup> Опрос более 5 тыс. респондентов о готовности к работе на Севере и Дальнем Востоке (Всероссийский проект «Профразвитие» президентской платформы «Россия – страна возможностей» и компании совместно с консалтинговой компанией ANCOR) // Сайт компании ANCOR, 15 сентября 2025 года.

<sup>22</sup> Сайт Проектного офиса развития Арктики (ПОРА), 1 августа 2025 года.

1057 объектов<sup>23</sup>. В числе уже реализованных проектов — модернизация железной дороги Южно-Сахалинск–Корсаков, благоустройство набережной реки Рогатка в Южно-Сахалинске и набережной озера Сайсары в Якутске, построены кёрлинг-центр «Дом со льдом» во Владивостоке, парк «Маяк» в Магадане, новые аэропорты в Благовещенске, Улан-Удэ, Магадане, круглогодичный семейный курорт «Арсеньев», и другие объекты<sup>24</sup>.

*Планируется, что к 2030 году реализация мастер-планов позволит увеличить число жителей Дальнего Востока на 7%, внутренний городской продукт вырастет на 45%, на 23% вырастет количество рабочих мест и на 42% уровень средней заработной платы (до 152 тыс. рублей).*

По аналогии с дальневосточными мастер-планами разработаны **мастер-планы 15 опорных населенных пунктов Арктики**<sup>25</sup>. Запланированы мероприятия по развитию транспортной сети, системы ЖКХ, обновлению городской среды, социальной, спортивной и культурной инфраструктуры<sup>26</sup>.

С целью создания комфортных условий жизни в дальневосточных регионах реализуется **программа строительства доступного арендного жилья** (ежемесячная ставка аренды благодаря особым условиям финансирования и субсидированию из федерального и региональных бюджетов составляет около 1/4 от среднерыночного уровня). Уже профинансировано строительство около 11,9 тыс. арендных квартир в 11 регионах ДФО, заселено более 3 тыс. в 9 регионах. **С 1 января 2026 года программа распространена на арктические регионы** — в общей сложности планируется построить 476 арендных квартир в Мурманской области, Чукотском и Ямало-Ненецком автономных округах<sup>27</sup>.

**5. В числе актуальных задач развития регионов Крайнего Севера** остаются: стимулирование трудовой миграции, развитие кадрового потенциала, повышение профессиональной мобильности и формирование привлекательности макрорегиона для жизни, учебы и работы.

2 февраля 2026 года Правительством Российской Федерации утверждена **Стратегия демографической политики Дальнего Востока на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года**<sup>28</sup> (далее — Стратегия). Для создания условий, способствующих привлечению студентов и квалифицированных специалистов на Дальний Восток, планируется: оказывать содействие в открытии филиалов ведущих российских и зарубежных вузов на территории федерального округа; создавать необходимую инфраструктуру для учёбы и отдыха студентов и молодых учёных; совместно с работодателями запустить механизмы стимулирования трудоустройства молодых специалистов на дальневосточные предприятия, в том числе за счёт выплат для переезда и обустройства, обеспечения арендным жильём; разработать программы, позволяющие студентам посетить Дальний Восток и получить там опыт трудовой деятельности. Также в Стратегии предлагается повысить эффективность программ «Земский доктор», «Земский фельдшер», «Земский учитель», «Земский работник культуры» и распространить их условия на другие востребованные в макрорегионе категории специалистов<sup>29</sup>.

<sup>23</sup> Совокупный объём финансирования мастер-планов до 2030 года составляет 3,6 трлн рублей (1,3 трлн рублей — из федерального бюджета, 0,5 трлн рублей — из региональных бюджетов, 1,8 трлн рублей — из внебюджетных источников).

<sup>24</sup> Сайт Минвостокразвития России, 23 января 2026 года.

<sup>25</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 октября 2025 года № 3014-р.

<sup>26</sup> Сайт Минвостокразвития России, 21 ноября 2025 года.

<sup>27</sup> Сайт Минвостокразвития России, 2 февраля 2026 года.

<sup>28</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 февраля 2026 года № 170-р.

<sup>29</sup> Сайт Правительства Российской Федерации, 9 февраля 2026 года.

## **МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА И АРКТИКИ**

---

Информационно-аналитические материалы к интернет-конференции на тему  
«Актуальные вопросы привлечения и закрепления молодых квалифицированных  
кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

Перечень сухопутных территорий Арктической зоны Российской Федерации определен Указом Президента Российской Федерации от 2 мая 2014 г. № 296 «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации» и дополнен муниципальными образованиями, указанными в части 3 статьи 2 Федерального закона от 13 июля 2020 г. № 193-ФЗ «О государственной поддержке предпринимательской деятельности в Арктической зоне Российской Федерации».

Перечень гарантий и компенсаций установлен Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений.

Кроме того, гарантии и компенсации устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

К основным видам государственных гарантий и компенсаций относятся:

- повышенная оплата труда (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы к заработной плате),
- дополнительный выходной день,
- сокращенная рабочая неделя для женщин,
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск,
- гарантии медицинского обеспечения,
- досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее общеустановленного пенсионного возраста при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30: мужчинам по достижении возраста 60 лет и женщинам по достижении возраста 55 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет,
- компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также расходов, связанных с переездом, льготное исчисление трудового стажа, иные гарантии и компенсации.

Действующая система государственных гарантий и компенсаций прежде всего призвана обеспечить возмещение дополнительных материальных и физиологических затрат граждан, в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Кроме того, в дополнение к существующей системе государственных гарантий и компенсаций Правительством Российской Федерации принят ряд мер, направленных на повышение привлекательности районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для проживающего там населения, а также привлечения новых жителей:

### **1. Региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов**

Правительством Российской Федерации распоряжением от 20 апреля 2015 г. № 696-р утвержден перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, включающий 14 субъектов Российской Федерации, относящихся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям (далее – Перечень), в том числе:

- 10 субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО): Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия), Забайкальский, Камчатский, Приморский и Хабаровский края, Амурская, Магаданская, Сахалинская области и Чукотский автономный округ;

- 6 субъектов Российской Федерации, территории которых полностью или частично относятся к Арктической зоне Российской Федерации (далее – АЗРФ): Республика Карелия, Республика Коми, Республика Саха (Якутия), Красноярский край, Архангельская область, Чукотский автономный округ.

В Республике Карелия и Республике Коми в 2025 году региональные программы не реализовывались.

Субъектам Российской Федерации, включенным в Перечень, предоставляется субсидия из федерального бюджета на софинансирование региональных программ.

Работодателю, участвующему в региональной программе, в целях привлечения для трудоустройства работников из других субъектов Российской Федерации предоставляется финансовая поддержка.

Средства финансовой поддержки используются работодателем на предоставление мер поддержки работнику, привлеченному в рамках реализации региональной программы для трудоустройства из другого субъекта Российской Федерации.

Размер финансовой поддержки, предоставляемой работодателю для привлечения одного работника, равен:

- от 225 тыс. рублей до 1 млн рублей (по решению высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) – для работодателей, осуществляющих деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав ДФО и включенных в Перечень;

- 225 тыс. рублей – для работодателей, осуществляющих деятельность на территориях иных субъектов Российской Федерации, включенных в Перечень.

По состоянию на 31 декабря 2025 г. в субъекты Российской Федерации, относящиеся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в рамках региональных программ привлечено 1 070 человек:

Субъект Российской Федерации	2025 год	
	план	факт (на 31 декабря 2025 г.)
<b>Итого ДФО и АЗРФ</b>	<b>1 056</b>	<b>1 070</b>
Республика Бурятия	66	66
Республика Саха (Якутия)	30	30
Забайкальский край	30	30
Камчатский край	65	65
Приморский край	465	465
Хабаровский край,	224	238
Амурская область	50	50
Магаданская область,	15	15
Сахалинская область,	29	29
Чукотский автономный округ	27	27
Красноярский край	19	19
Архангельская область	36	36

Практика реализации региональных программ показывает, что работники в возрасте до 40 лет составляют значительную долю от привлеченных работников.

Кроме того, в целях повышения информированности молодежи о возможности трудоустройства и переезда на приоритетные территории Дальнего Востока и Арктики из других субъектов Российской Федерации Рострудом проводились мероприятия по совершенствованию на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» раздела «Работа с переездом», также сформирован новый интерфейс, позволяющий каждому заинтересованному в переезде к новому месту работы гражданину Российской Федерации ознакомиться с технологией реализации программы, софинансируемой из федерального бюджета, а также узнать об участниках программы, располагающих наличием производственных предприятий, предлагающих денежный доход, а также меры поддержки при переезде, но и рассмотреть на интерактивной карте социальные объекты (детские сады, школы, магазины и другие), находящиеся в районе предприятий (организаций), привлекающих граждан, с размерами финансовой поддержки на одного работника работодателю – участнику региональной программы со стороны государства.

## **2. Программа «Гектар на Дальнем Востоке и в Арктике»**

В качестве одного из инструментов привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров на малоосвоенных территориях Крайнего Севера в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 2016 г. № 119-ФЗ «Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных в Арктической зоне Российской Федерации и на других территориях Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – программа

«Гектар») применяется механизм бесплатного предоставления земельных участков.

По состоянию на 31 декабря 2025 г. всего поступило 243 704 заявления граждан о предоставлении земельных участков (без учета аннулированных), в том числе в 2025 году – 33 547; заключено договоров безвозмездного пользования – 138 011, в том числе в 2025 году – 19 503; предоставлено в собственность и аренду – 29 636 участков, в том числе в 2025 году – 4 054.

Для предоставления в безвозмездное пользование гражданам доступно около 173,7 млн га.

Количество граждан, получивших земельный участок, за все время действия программы составляет 168,8 тыс. человек.

На 4 субъекта ДФО – Приморский и Хабаровский края, Республика Саха (Якутия), Сахалинская область – приходится 71,6 % заключенных договоров безвозмездного пользования ДФО.

На территории АЗРФ на Мурманскую область и Республику Карелия приходится 80 % заключенных договоров безвозмездного пользования.

Наиболее востребованными видами разрешенного использования среди граждан являются индивидуальное жилищное строительство (53 %), сельское хозяйство (28 %), предпринимательство и туризм (19 %).

Одновременно в помощь гражданам, получившим земельные участки в рамках программы «Гектар», в настоящее время доступно более 35 действующих федеральных, региональных и муниципальных мер государственной поддержки: квота на заготовку древесины для строительства индивидуального жилого дома, субсидии и гранты сельхозтоваропроизводителям, льготные кредиты и помощь начинающим предпринимателям и другие.

За время действия программы мерами поддержки воспользовались более 8,3 тыс. граждан, получивших «Гектар на Дальнем Востоке и Арктике». Общий объем господдержки составил более 7,9 млрд рублей.

В рамках реализации федерального проекта «Развитие отдельных территорий и центров экономического роста субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа» государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа» предусмотрено предоставление из федерального бюджета бюджетам субъектов ДФО финансовой поддержки на создание необходимой инженерной инфраструктуры для территорий компактно расположенных земельных участков в рамках программы «Дальневосточный гектар» (далее – «единая субсидия»).

Хабаровский край, Республика Саха (Якутия), Камчатский край и Сахалинская область создали энергетическую и транспортную инфраструктуру для 15 компактно расположенных земельных участков в рамках программы «Гектар». Общий объем средств федерального, регионального и местного бюджетов на данные мероприятия составил 1,382 млрд рублей.

На сегодня за счет средств «единой субсидии» создана энергетическая и транспортная инфраструктура для компактно расположенных земельных участков в рамках программы «Дальневосточный гектар»:

- в Хабаровском крае – с. Кругликово, район им. Лазо; с. Свечиное, с. Краснознаменка – 35 км линий электропередач, 13 км дорог;

- в Республике Саха (Якутия) – с. Булун Амгинского улуса; с. Петровка Мегино-Хангаласского улуса; с. Партизан Намского улуса; с. Антоновка Нюрбинского района – 5 км дорог и 17 км технологического присоединения к электрическим сетям;

- в Камчатском крае – ремонт и строительство 6 участков автомобильных дорог в Елизовском муниципальном районе общей протяженностью 3,243 км.

Кроме того, Сахалинская область за счет средств областного и местного бюджетов осуществляет инфраструктурную поддержку развития территорий компактного расположения дальневосточных гектаров в Долинском, Анивском и Корсаковском городских округах (21 км линий электропередач, 15 км дорог).

В целях обеспечения земельных участков объектами инфраструктуры граждане, участники программы «Гектар», объединяются в товарищества собственников недвижимости, жилищные строительные кооперативы для последующего совместного освоения земельных участков, в том числе при поддержке органов государственной власти и органов местного самоуправления.

В Мурманской области граждане, участники программы «Гектар» объединились и создали 4 юридических лица:

- потребительский кооператив по строительству объектов инфраструктуры и благоустройству территории «Медвежий ручей» (ИНН 5110008629);

- товарищество собственников недвижимости «Серебряная сказка» (ИНН 5190093786);

- потребительский жилищный кооператив «Сидоренко» (ИНН 5118006550);

- товарищество собственников недвижимости «Первый Арктический» (ИНН 5118006567).

### **3. Программа «Дальневосточная и арктическая ипотека»**

Особое влияние на привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров в ДФО и АЗРФ оказывает специальная программа «Дальневосточная и арктическая ипотека» (далее – программа «Ипотека»).

Программа «Ипотека» позволяет приобрести жилье в одном из 11 субъектов ДФО (в Сахалинской, Магаданской, Амурской областях, Хабаровском, Забайкальском, Приморском и Камчатском краях, Республике Бурятия, Республике Саха (Якутия), Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе) и в АЗРФ (в Мурманской области, Ненецком и Ямало-Ненецком автономных округах, а также в ряде территорий Архангельской области, Красноярского края, Республик Коми и Карелия, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры).

Участники программы «Ипотека»: молодые семьи до 36 лет (в том числе неполные), многодетные семьи, в которых третий или последующий ребенок родился после 1 января 2024 г., работники медицинских и образовательных государственных или муниципальных организаций, участники программ «Гектар» и повышения мобильности трудовых ресурсов, работники организаций оборонно-промышленного комплекса, участники специальной военной операции (далее –

СВО), вынужденные переселенцы с территории Украины, земские работники культуры.

Для многодетных семей, в которых третий или последующий ребенок родился после 1 января 2024 г., работников медицинских и образовательных государственных или муниципальных организаций, участников региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, программы «Гектар», а также вынужденных переселенцев с территории Украины, ЛНР и ДНР, работников предприятий ОПК, участников СВО, земских работников культуры ограничения по возрасту отсутствуют.

С начала реализации программы «Ипотека» (по состоянию на 31 декабря 2025 г.) 187,7 тыс. жителей приобрели жилье в ДФО и АЗРФ, общая сумма выданных кредитов составляет 933 млрд рублей (из них в ДФО – 165,9 тыс. кредитов, на сумму 842 млрд рублей, в АЗРФ – 21,8 тыс. кредитов, на сумму 91 млрд рублей), в том числе:

- 22,4 тыс. кредитов на сумму 132,1 млрд рублей – на индивидуальное жилищное строительство, в том числе 1,1 тыс. кредитов (5,8 млрд рублей) предоставлено участникам программы «Гектар» (в АЗРФ – 25 кредитов на 120 млн рублей);

- 19,3 тыс. кредитов на сумму 100 млрд рублей – педагогическим работникам;

- 19,5 тыс. кредитов на сумму 103,3 млрд рублей – работникам медицинских организаций;

- 8,9 тыс. кредитов на сумму более 40,2 млрд рублей – работникам организаций ОПК;

- 6 тыс. кредитов на сумму более 34,5 млрд рублей – участникам СВО.

Средний размер выданного кредита по программе – 5 млн рублей.

Основной объем кредитования (71 %) направлен на приобретение жилья на первичном рынке, что соответствует одной из главных целей программы «Ипотека» – стимулированию нового строительства.

В 2020–2025 годах каждая вторая квартира в новостройке ДФО покупалась с использованием кредита по программе «Ипотека».

Инвестиции в строительную отрасль за 5 лет обеспечили утроение объемов нового строительства (с 2,3 в 2019 году до 6,9 млн квадратных метров в 2025 году).

В АЗРФ за 2 года действия программы «Ипотека» объем строящегося жилья увеличился на 55 % (+ 0,4 млн кв. метров).

Действующими условиями программы «Ипотека» установлен минимальный размер первоначального взноса – не менее 20 % стоимости приобретаемого (строящегося) жилого помещения, либо стоимости приобретаемого жилого помещения с земельным участком, либо стоимости строящегося индивидуального жилого дома на земельном участке, либо стоимости приобретаемого земельного участка и строящегося на нем индивидуального жилого дома.

В качестве первоначального взноса возможно использование собственных средств заемщика или средств финансовой помощи из бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов либо от организаций-работодателей и (или) путем распоряжения полностью или частично средствами материнского

(семейного) капитала. При этом условиями программы «Ипотека» не установлены требования к источнику первоначального взноса.

Увеличение предложения на рынке новостроек сдерживает цены, темпы их роста на Дальнем Востоке ниже, чем в среднем по стране (6 % против 19 % в III квартале 2025 года по сравнению с III кварталом 2024 года. Источник: Росстат).

### **3. Программа «Дальневосточный квартал»**

В рамках исполнения подпункта «б» пункта 6 перечня поручений Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. № Пр-1991 по итогам Восточного экономического форума, состоявшегося 5–8 сентября 2022 г., и пункта 23 поручения Председателя Правительства Российской Федерации от 25 октября 2022 г. № ММ-П47-18146 об обеспечении наращивания темпов жилищного строительства в ДФО, в том числе с использованием «зеленых» и энергоэффективных технологий и материалов, а также в соответствии с письмом Аппарата Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2023 г. № 15916-П49 в целях обеспечения жителей ДФО современным, комфортным и доступным жильем Минвостокразвития России и АО «КРДВ» разработана программа «Дальневосточный квартал» (далее – программа «Квартал»), предусматривающая реализацию проектов жилищного строительства на земельных участках, расположенных в границах территории опережающего развития (далее – ТОР).

В рамках реализации программы «Квартал» планируется дополнительно построить 1,8 млн кв. метров жилья для 69 тыс. жителей Дальнего Востока.

Во исполнение пункта 9 перечня поручений Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. № Пр-1991 проведено 6 конкурсов на право заключения соглашения об осуществлении деятельности в целях реализации инвестиционных проектов жилищного строительства на ТОР, в том числе в Забайкальском крае (ТОР «Забайкалье»), Хабаровском крае (ТОР «Хабаровск»), Камчатском крае (ТОР «Камчатка»), Сахалинской области (ТОР «Сахалин»), Еврейской автономной области (ТОР «Амуро-Хинганская») и Амурской области (ТОР «Амурская»).

Кроме того, реализация одного проекта осуществляется в соответствии с заключенным договором о комплексном развитии территории жилой застройки центральной части г. Улан-Удэ Республики Бурятия с застройщиком ООО «СЗ «ПИК БАЙКАЛА», предполагающим строительство многоквартирных домов с переселением жителей и сносом объектов недвижимости.

В настоящее время в программе «Квартал» участвуют 7 стартовых площадок общей площадью 344 га с объемом планируемого жилья 1,8 млн кв. метров (в том числе 1,2 млн кв. метров под выкуп для социальных нужд). Общий объем внебюджетных инвестиций по заключенным соглашениям составляет 202,0 млрд рублей.

На этап строительно-монтажных работ вышли 6 проектов (Амурская и Сахалинская области, Камчатский, Забайкальский и Хабаровский края, Республика Бурятия). Еще 1 проект находится на этапе проектирования (Еврейская автономная область).

Следует отметить, что конкурсной документацией (техническим заданием) по всем проектам предусмотрены требования к конструктивным решениям жилой

застройки в части энергосбережения и повышения уровня энергетической эффективности (теплозащиты наружных стен, крыши, чердачных перекрытий, внутридомовых инженерных сетей, окон и балконных дверей), а также использования долговечных и прочных материалов.

#### **4. Подготовка команды управленческих кадров для государственной службы и институтов развития Дальнего Востока и Арктики в рамках программы «Муравьев-Амурский 2030»**

Минвостокразвития России совместно с АО «КРДВ» в партнерстве с МШУ «Сколково» и ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет» в 2022 году запущена программа подготовки управленческих кадров для государственной службы и институтов развития Дальнего Востока и Арктики «Муравьев-Амурский 2030».

В июне 2024 г. Президент Российской Федерации В.В. Путин поддержал расширение программы на АЗРФ.

Структура программы «Муравьев-Амурский 2030»:

- отбор на IV поток 62 сильнейших курсантов, представляющих 23 региона Российской Федерации (возраст: от 21 года до 35 лет, образование: специалитет/магистратура, 2 года работы по специальности или на государственной службе);

- обучение 1 год: 9 очных модулей в регионах Дальнего Востока и АЗРФ, в Москве и в Китайской Народной Республике, 3 уровня стажировки в муниципальных, региональных и федеральных органах власти, разработка прикладных проектов, погружение в историю и культуру регионов, востоковедение, укрепление патриотических ценностей, наставничество в лице руководителей Минвостокразвития России, высших должностных лиц регионов и ректоров вузов, модуль-испытание на территории Камчатского края, обязательство по трудоустройству.

Конкурс на программу составляет 96 человек на место.

Программу I, II и III потоков закончили 149 курсантов.

Выпуск IV потока состоится в апреле 2026 г.

21 января 2026 г. стартовала заявительная кампания по отбору на V поток Программы.

#### **5. Федеральный проект «Профессионалитет»**

Проект предусматривает подготовку кадров для высокотехнологичных отраслей, таких как машиностроение, включая авиа- и судостроение, топливно-энергетический комплекс, горнодобывающая промышленность, строительство и транспортная отрасль экономики.

В рамках федерального проекта «Профессионалитет» в субъектах ДФО создано 40 кластеров, из них 4 кластера откроются в 2026 году.

31 образовательно-производственный центр (кластер) создан на основе интеграции колледжей и предприятий по ключевым отраслям экономики ДФО: машиностроению, включая авиастроение и судостроение, сельскому хозяйству, топливно-энергетическому комплексу, горнодобывающей промышленности, строительству и транспорту, включая железнодорожный транспорт. Гранты составляют по 100 млн рублей ежегодно (2022 год – 8 центров; 2023 год – 7 центров; 2024 год – 3 центра; 2025 год – 10 центров; 2026 год – 3 центра).

9 образовательных кластеров создано в отраслях, ориентированных на малый и средний бизнес, а также сферу услуг. Размер грантов составляет 60,5 млн рублей и 70 млн рублей (2023 год – 2 кластера; 2024 год – 5 кластеров; 2025 год – 1 кластер; 2026 год – 1 кластер).

Средства федерального бюджета в рамках федерального проекта «Профессионалитет» предоставляются на приобретение оборудования и программного обеспечения, необходимого для реализации образовательного процесса, а также на проведение капитального ремонта инфраструктуры образовательных организаций.

#### **6. Создание современных мастерских в колледжах**

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. № Пр-1991 по итогам Восточного экономического форума, состоявшегося 5–8 сентября 2022 г., необходимо обеспечить создание в ДФО до 2030 года с учетом ранее данных поручений не менее 900 современных мастерских в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее – СПО), для подготовки кадров по ключевым для Дальнего Востока компетенциям. При этом в период с 2019 по 2022 год в рамках федерального проекта Минпросвещения России «Молодые профессионалы» создано 347 современных мастерских, до 2029 года планируется создание еще 600 современных мастерских.

Финансовое обеспечение мероприятия по созданию 600 мастерских на территории ДФО осуществляется за счет иных межбюджетных трансфертов на реализацию мероприятий планов социального развития центров экономического роста ДФО. Так, в 2025 году создано 203 мастерских, из них в Республике Бурятия – 28, Республике Саха (Якутия) – 23, Забайкальском крае – 18, Приморском крае – 65, Хабаровском крае – 52, Амурской области – 10, Еврейской автономной области – 6, Чукотском автономном округе – 1.

Всего за 3 года при поддержке Минвостокразвития России создано 447 современных мастерских (2023 год – 78 мастерских на сумму 500,9 млн рублей; 2024 год – 166 мастерских на сумму 1,1 млрд рублей; 2025 год – 203 мастерских на сумму 1,3 млрд рублей).

В ТОП-3 направлений создания мастерских традиционно входят компетенции «Промышленные и инженерные технологии», «Обслуживание транспорта и логистика» и «Сельское хозяйство». Кроме того, мастерские создаются по направлениям «Искусство, дизайн и сфера услуг», «Строительство», «Информационные и коммуникационные технологии».

Создание мастерских, оснащенных современной материально-технической базой по одной из компетенций, позволит:

- выстроить систему эффективной подготовки и дополнительного профессионального образования по ключевым профессиям;

- обеспечить подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями;

- оказать влияние на рост конкурентоспособности среднего профессионального образования регионов ДФО и АЗРФ на всероссийском уровне.

Эффекты от создания мастерских:

- в 150 (или 73 %) колледжах и техникумах ДФО создана современная материально-техническая база для качественной реализации образовательных программ СПО, охват студентов 83 958 человек (или 38 %);

- каждая 5-я новая образовательная программа СПО запускается на базе мастерских Минвостокразвития России;

- увеличение численности студентов по всем направлениям создания мастерских. Например, по направлению «Информационные и коммуникационные технологии» +48 % (в остальных регионах, где не создавали мастерские +6 %), «Строительство» +25 % (+1 %), «Промышленные и инженерные технологии» +19 % (0 %).

### **7. Программа «Приоритет-2030. Дальний Восток»**

Программа «Приоритет-2030» направлена на поддержку программ развития университетов и ориентирована на содействие увеличению вклада российских университетов в достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года.

В 2022 году в целях уменьшения миграционного оттока, обеспечения притока талантов, а также повышения качества высшего образования запущен дальневосточный трек программы – «Приоритет-2030. Дальний Восток». Кроме того, программы развития университетов синхронизированы с ключевыми отраслями и стратегиями развития регионов ДФО.

В 2025 году в дальневосточном треке программы «Приоритет-2030» участвуют 14 вузов из девяти субъектов ДФО (2022 год – 8 вузов-участников; 2023 год – 12 вузов-участников; 2024 год – 14 вузов-участников, из них 2 в статусе кандидата). Общий объем выданных грантов в 2025 году – 2 млрд рублей. С 2022 года в вузы ДФО инвестировано более 7,5 млрд рублей.

Ключевые эффекты реализации дальневосточного трека программы «Приоритет-2030»:

- разработано более 250 образовательных программ;

- привлечено 370 партнеров из числа компаний реального сектора экономики;

- задействовано не менее 34 ведущих ученых из различных регионов Российской Федерации;

- значительно возросла численность студентов: с 27 тыс. человек в 2021 году до более 68 тыс. в 2025 году (с учетом новых вузов-участников).

Кроме того, 3 дальневосточных университета участвуют в основном (федеральном) треке программы. Среди них:

- ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет» (Приморский край);

- ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет» (Хабаровский край);

- ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (Республика Саха (Якутия) в статусе кандидата.

Таким образом, в программе «Приоритет-2030» участвуют 17 дальневосточных вузов в различных статусах из 34 самостоятельных образовательных организации высшего образования в ДФО. Непосредственно

на территории АЗРФ расположен 1 университет, имеющий статус кандидата на участие в программе «Приоритет-2030».

### **8. Обеспечение трудовыми ресурсами рабочих мест, созданных на ТОР и в свободном порту Владивосток**

Так, в рамках федерального проекта «Новые возможности для Дальнего Востока» АО «КРДВ» в целях обеспечения трудовыми ресурсами рабочих мест, созданных на ТОР, и свободного порта Владивосток (далее – СПВ) в 2025 году организовала и приняла участие в мероприятиях, которые прошли в следующих городах: Благовещенск, Хабаровск, Комсомольск-на-Амуре, Владивосток, Улан-Удэ, Петропавловск-Камчатский. Общий охват составил более 10 тыс. человек.

В первом полугодии 2025 года прошло два онлайн-тура и три очных финала Олимпиады «Ближе к Дальнему» в ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет», ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет» и ФГБОУ ВО «Сахалинский государственный университет». С помощью решения задач и заданий школьники всей России больше узнают о Дальнем Востоке, возможностях личной и профессиональной самореализации, получения образования и освоения специальностей, востребованных в экономике ДФО. Охват участников составил 1,1 млн человек.

Во 2-м полугодии 2025 года:

- проведены 10 организационных наборов в онлайн-формате. Охват по данным мероприятиям составил более 1 млн человек, в результате организационных наборов резидентам ТОР передано 1 329 резюме. В рамках реализации мероприятий по обеспечению трудовыми ресурсами предприятий оборонно-промышленного комплекса, расположенных на территории ДФО, 13 работодателям направлена 901 кандидатура на имеющиеся вакантные места. В отчетном периоде организована и проведена ярмарка вакансий для предприятий горной промышленности с охватом 500 человек и полученными резюме более 100 штук;

- стартовала IX Всероссийская метапредметная ежегодная олимпиада «Ближе к Дальнему» (далее – Олимпиада). Победителям Олимпиады будет предоставлена возможность получить дополнительные баллы ЕГЭ для поступления в вузы Дальнего Востока в 2026 году.

Олимпиада проходит в три этапа: в первом могут участвовать школьники 1–11-х классов и студенты 1–2-х курсов колледжей до 18 лет включительно. Начиная со второго этапа – ученики 10–11-х классов и студенты ПОО.

Первый тур Олимпиады продлился с 6 ноября 2025 г. по 19 января 2026 г. на платформе Учи.ру.

АО «КРДВ» выступило как партнер организации Олимпиады.

### **6. Строительство города-спутника Владивостока**

На территории Приморского края планируется строительство нового города-спутника Владивостока, который должен стать витриной России в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Проект является частью Стратегических инициатив Правительства Российской Федерации по преодолению негативных тенденций и обеспечению роста численности населения Дальнего Востока.

В отношении территории утверждены мастер-план и документация по планировке территории, осуществляется проектирование внеплощадочных сетей, на цели строительства инженерной инфраструктуры уже выделено 30 млрд рублей.

На территории площадью 2 200 га будет построено около 8,0 млн кв. метров недвижимости, в том числе 6,9 млн кв. метров жилья, создана современная комфортная городская среда для порядка 230 тыс. жителей. Изюминкой проекта станет самая длинная благоустроенная набережная на Дальнем Востоке, которая позволит раскрыть рекреационный потенциал Владивостокской агломерации. В создание нового города будет проинвестировано более 2 трлн руб.

На близлежащих территориях в рамках механизма территорий опережающего развития уже создано более 2 тыс. рабочих мест, в перспективе в рассматриваемом кластере будет создано около 30 тыс. рабочих мест, объем налоговых отчислений до 2050 года составит 1 трлн рублей.

#### **7. Доступное арендное жилье в Дальневосточном федеральном округе и Арктической зоне Российской Федерации**

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации В.В. Путина данного во время рабочей поездки в Мурманск в марте 2025 года (от 16 мая 2025 г. № Пр-1079, подпункт «д» пункта 1) программа «Доступное арендное жилье» распространена на АЗРФ.

За счет распределения лимита квартир, невостребованных на территории ДФО, предоставлены с учетом заявленной потребности Мурманской области – 81 квартира и Ямало-Ненецкому автономному округу – 29 квартир, в отношении которых в 2026 году планируется заключить договора долевого участия. Также, в рамках программы, Чукотскому автономному округу предусмотрены 366 квартир.

Для территорий АЗРФ будут учтены аналогичные категории граждан, арендные платежи для которых будут существенно ниже рыночных за счет субсидий из регионального и федерального бюджета, а именно:

граждане Российской Федерации, являющиеся участниками специальной военной операции;

граждане Российской Федерации, прибывшие (переехавшие) в Арктическую зону Российской Федерации для работы на предприятиях оборонно-промышленного комплекса из субъектов Российской Федерации, не входящих в состав АЗРФ, в том числе в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, и не имеющие в собственности жилых помещений по месту нахождения жилого помещения, передаваемого на условиях договора субаренды;

граждане Российской Федерации, прибывшие (переехавшие) в АЗРФ из субъектов Российской Федерации, не входящих в состав АЗРФ, в том числе в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, и не имеющие в собственности жилых помещений по месту нахождения жилого помещения, передаваемого на условиях договора субаренды;

граждане Российской Федерации, возраст которых на день заключения договора субаренды не превышает 35 лет, постоянно проживающие в АЗРФ, не имеющие в собственности жилых помещений по месту нахождения жилого

помещения, передаваемого на условиях договора субаренды, в том числе являющиеся студентами.

#### **8. Земские программы**

За весь период действия программ «Земский доктор/фельдшер» (2012–2025 гг.) в сельские населенные пункты и малые города субъектов Дальневосточного федерального округа привлечено 7,4 тыс. медицинских работников, в том числе 6,0 тыс. врачей и 1,4 тыс. специалистов со средним медицинским образованием. Размер единовременной выплаты составляет: для врачей – 2 млн рублей, для фельдшеров, акушерок и медицинских сестер – 1 млн рублей.

В рамках реализации программы «Земский учитель» (2020–2025 гг.) в сельские населенные пункты и малые города субъектов ДФО привлечено 854 учителя. Размер единовременной выплаты составляет: 2 млн рублей.

В рамках реализации программы «Земский работник культуры» (программа запущена в 2025 г.) в сельские населенные пункты и малые города субъектов ДФО трудоустроено 98 специалистов. Размер единовременной выплаты составляет: 2 млн рублей.

В рамках реализации программы «Земский тренер» (стартовала пилотно в 2025 г. в 9 субъектах ДФО – за исключением Магаданской и Сахалинской областей) в сельские населенные пункты и малые города субъектов ДФО привлечено 22 тренера. Размер единовременной выплаты составляет: 2 млн рублей.

---

## **ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ МИНИСТЕРСТВА СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Министром России поддерживаются меры, направленные на улучшение жилищных условий граждан Российской Федерации, увеличение объемов жилищного строительства, а также повышение доступности жилья.

В настоящее время в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2017 г. № 1710, Министром России реализуется мероприятие по обеспечению жильем молодых семей (далее - мероприятие).

Участниками мероприятия являются молодые семьи, признанные нуждающимися в улучшении жилищных условий, не старше 35 лет и обладающие достаточными доходами для оплаты стоимости жилья в части превышающей размер социальной выплаты.

Механизм реализации мероприятия предполагает предоставление молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья, в том числе на уплату ипотечного жилищного кредита или займа в размере не менее 30 процентов расчетной (средней) стоимости жилья - для молодых семей, не имеющих детей, и не менее 35 процентов расчетной (средней) стоимости жилья - для молодых семей, имеющих одного ребенка или более.

Кроме того, в целях улучшения жилищных условий граждан Российской Федерации Правительством Российской Федерации реализуются адресные льготные ипотечные программы, ограниченные по кругу лиц, имеющих право принимать в них участие, в том числе с учетом места приобретения объекта недвижимости («Семейная ипотека», «IT-ипотека», «Сельская ипотека», «Дальневосточная и арктическая ипотека»).

Целью Программы «Дальневосточная и арктическая ипотека» является обеспечение социально-экономического развития Дальнего Востока и Арктики за счет удержания и привлечения на указанные территории трудоспособного населения. Программа «Дальневосточная и арктическая ипотека» утверждена решением Минфина России № 23-67393-01016-Р. Она предусматривает субсидирование процентной ставки до уровня 2% годовых по жилищным (ипотечным) кредитам (займам), выданным молодым семьям (не достигшим возраста 36 лет), участникам программ «Дальневосточный гектар» и «Арктический гектар», педагогическим и медицинским работникам, гражданам Российской Федерации, переехавшим на работу из других субъектов Российской Федерации в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов, гражданам Российской Федерации, ранее постоянно проживавшим на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденным покинуть

территорию постоянного проживания, гражданам Российской Федерации, осуществляющим трудовую деятельность в организации оборонно-промышленного комплекса, гражданам Российской Федерации, принимающим или принимавшим участие в специальной военной операции, а также членам их семей на цели приобретения жилья на первичном рынке либо при строительстве индивидуального жилого дома.

Программой также предусмотрена возможность приобретения вторичного жилья, готового жилого помещения или жилого помещения с земельным участком на сельских территориях и на территории монопрофильного муниципального образования (моногорода) в субъекте ДФО или Арктической зоны Российской Федерации, включенного в перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов), утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398-р.

В отношении Магаданской области и Чукотского автономного округа – на территории любого муниципального образования.

Также, одной из целей предоставления кредита по программе является строительство индивидуального жилого дома на имеющемся земельном участке или приобретение земельного участка и строительство на нем индивидуального жилого дома.

Требования и ограничения для расположения земельного участка и его вида разрешенного использования не установлены. При этом исполнение обязательств заемщика по кредитному договору должно быть обеспечено залогом иного недвижимого имущества, принадлежащего на праве собственности заемщику (одному из солидарных заемщиков) или третьему лицу, либо залогом земельного участка и поручительством третьих лиц.

Ответственным за реализацию программы «Дальневосточная и арктическая ипотека» является Минвостокразвития России.

Вместе с тем в соответствии со статьей 92 Жилищного кодекса Российской Федерации (далее – Жилищный кодекс) жилые помещения в общежитиях и жилые помещения в общежитиях и жилые помещения маневренного фонда относятся к жилым помещениям специализированного жилищного фонда.

Согласно статье 94 Жилищного кодекса жилые помещения в общежитиях предназначены для временного проживания граждан в период их работы, службы или обучения.

Статьей 95 Жилищного кодекса установлено, что жилые помещения маневренного фонда предназначены для временного проживания:

1) граждан в связи с капитальным ремонтом или реконструкцией дома, в котором находятся жилые помещения, занимаемые ими по договорам социального найма;

2) граждан, утративших жилые помещения в результате обращения взыскания на эти жилые помещения, которые были приобретены за счет кредита банка или иной кредитной организации либо средств целевого займа, предоставленного юридическим лицом на приобретение жилого помещения, и заложены в обеспечение возврата кредита или целевого займа, если на момент обращения взыскания такие жилые помещения являются для них единственными;

3) граждан, у которых единственные жилые помещения стали непригодными для проживания в результате чрезвычайных обстоятельств;

3.1) граждан, у которых жилые помещения стали непригодными для проживания, в том числе в результате признания многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции.

4) иных граждан в случаях, предусмотренных законодательством.

При этом такие жилые помещения предоставляются исходя из наличия соответствующего специализированного жилищного фонда в субъектах Российской Федерации.

Также необходимо отметить, что принятие Федерального закона от 21 июля 2014 г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в Жилищный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части законодательного регулирования отношений по найму жилых помещений жилищного фонда социального использования» позволило создать правовые условия для развития наемного жилья социального и коммерческого использования.

Субъектами Российской Федерации приняты нормативные правовые акты, направленные на создание наемных домов социального использования, наемных домов коммерческого использования и предоставления гражданам жилых помещений.

Кроме того, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления в рамках своих полномочий вправе разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на улучшение жилищных условий отдельных категорий граждан, в том числе устанавливать перечень таких категорий и порядок их обеспечения. Указанные мероприятия реализуются с учетом особенностей региона и наличия средств в бюджетах субъектов Российской Федерации и местных бюджетах.

# МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

## Материалы к интернет-конференции

### «Актуальные вопросы привлечения и закрепления молодых и квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

**Одним из способов** привлечения специалистов и/или закрепление специалистов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях является **денежное поощрение** таких граждан, в том числе **в виде выплаты надбавок к заработной плате** при осуществлении ими трудовой деятельности в данных регионах.

В соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) и Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее - Закон № 4520-1) лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Полномочия по установлению размера процентной надбавки к заработной плате и порядка ее выплаты возложены на Правительство Российской Федерации. При этом, в настоящее время, в соответствии со статьей 423 Кодекса применяются ранее принятые акты, устанавливающие данные надбавки.

Согласно Закону № 4520-1 органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры процентных надбавок для государственных органов и государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений.

Из 24 субъектов Российской Федерации, территории которых полностью или частично отнесены к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в 17 субъектах Российской Федерации установлены нормы, предусматривающие применение процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в государственных органах и государственных учреждениях.

Таким образом, субъекты Российской Федерации, территории которых относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливают в полном размере процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах и местностях, учитывая при этом специфику конкретных регионов.

В отношении внебюджетных организаций статьей 135 Кодекса предусмотрено, что размер оплаты труда работников внебюджетных организаций устанавливается данными организациями самостоятельно за счет собственных средств с учетом мнения представительного органа работников.

Для работников федеральных государственных учреждений во исполнение поручений и указаний Президента Российской Федерации принято

постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2024 г. № 1758 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (далее – постановление № 1758).

Постановление предусматривает, что федеральные государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных федеральных учреждений, при утверждении положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных федеральных учреждений предусматривают порядок, размеры и условия выплаты надбавки (в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке) работникам федеральных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом укомплектованности кадрами и в пределах фондов оплаты труда, установленных в соответствии с пунктом 11 Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

Предусмотренная постановлением № 1758 надбавка к окладу введена в дополнение к процентной надбавке за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитывая изложенное, федеральные органы исполнительной власти в соответствии с постановлением № 1758 могут внести в положения (примерные положения) об оплате труда подведомственных федеральных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, изменения с учетом потребности в молодых кадрах для работы в организациях, расположенных в указанных районах и местностях.

Предложенный механизм установления процентных надбавок к заработной плате работников федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, позволит конкретизировать решение задач привлечения и закрепления необходимых кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом потребностей в кадрах в соответствующих сферах.

Таким образом, законодательством Российской Федерации меры по установлению и выплате в полном размере надбавок к заработной плате с первого дня работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе из числа молодежи, предусмотрены в достаточной степени.

Также отмечаем, что в отношении молодых работников Кодекс содержит положения о неустановлении испытательного срока для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (статья 70 Кодекса).

Для молодых работников, получающих образование, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предусмотрены гарантии и компенсации, в том числе предоставляются

дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, может быть сокращено рабочее время, оплачивается проезд к месту нахождения образовательной организации (глава 26 Кодекса).

Кроме того, зачастую молодые работники относятся к категории лиц с семейными обязанностями. Для лиц, совмещающих работу с воспитанием детей, Кодексом предусмотрен широкий ряд гарантий и компенсаций: по приему на работу, установлению неполного рабочего времени, предоставлению отпусков, запрета направления лиц с детьми в возрасте до трех лет в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, запрету расторжения трудового договора по инициативе работодателя и другое (глава 41 Кодекса).

Помимо этого, учитывая распространение корпоративной культуры дистанционного формата занятости среди молодежи, отмечаем, что молодые работники имеют возможность работать дистанционно (глава 49.1 Кодекса), а также в режиме гибкого рабочего времени (статья 102 Кодекса).

Вместе с тем отмечаем, что нормы, устанавливающие льготы для молодежи, с одной стороны, облегчают положение трудоустроенного молодого специалиста, а с другой стороны - являются обременением для работодателей и могут их дестимулировать к приему молодежи. Поэтому целесообразно вопросы привлечения и создания благоприятных условий для работы молодых специалистов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе впервые ищущих работу, решать в рамках социального партнерства (коллективные договоры, соглашения).

**Снижению оттока молодежи, проживающей в районах Крайнего Севера способствует реализация мероприятий по обеспечению занятости выпускников.**

По данным Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» количество выпускников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей за 2024 год составило 130 885 выпускников образовательных организаций.

Всего в 2024 году было 49 747 выпускников высших учебных заведений. Из которых самое большое количество составили следующие регионы:

Красноярский край – 12 266 человек;

Иркутская область – 11 581 человек;

Хабаровский край – 7 019 человек.

ТОП-3 регионов, куда переехали выпускники высших учебных заведений 2024 года стали:

Красноярский край – 3 510 человек;

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра – 2 595 человек;

Иркутская область – 2 557 человек.

Самые крупные регионы из которых идет приток трудовой миграции выпускников за 2024 год: Архангельская область, Москва, Санкт-Петербург.

Всего в 2024 году в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выпуск профессиональных образовательных организаций 81 138 человек.

ТОП-3 регионов, куда переехали выпускники колледжей 2024 года стали: Красноярский край – 16 092 человек;

Иркутская область – 14 332 человек;

Хабаровский край – 8 724 человек.

Самые крупные регионы из которых идет приток трудовой миграции выпускников за 2024 год: Иркутская область, Санкт-Петербург, Красноярский край.

Дополнительно сообщаем, что Минтрудом России совместно с заинтересованными ведомствами и организациями **реализуется Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года** (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р) (далее – программа).

Мероприятия программы направлены на обеспечение возможности молодежи на получение профессионального обучения и переобучения, на содействие развитию предпринимательских инициатив, получению подростками трудового опыта в целях выбора дальнейшего профессионального пути, создание условий для получения первоначальных профессиональных навыков и умений, активизацию профориентационной работы, устранение барьеров при трудоустройстве. Предусмотрены меры по стимулированию работодателей трудоустраивающих молодых людей.

**Во всех субъектах Российской Федерации утверждены региональные программы содействия занятости молодежи.**

Также по поручению Правительства Российской Федерации Минтрудом России совместно с Минобрнауки России и Минпросвещения России утверждены методические рекомендации по организации профориентационной работы, стажировок и практик для обучающихся и выпускников, трудоустройства выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования, их маршрутизации на конкретные предприятия/организации региона (далее – методические рекомендации).

Целью методических рекомендаций является объединение всех участников профориентации и маршрутизации каждой группы молодежи в единую систему взаимодействия, способную оперативно и синхронно реагировать на текущие и будущие запросы рынка труда и потребности молодых людей, персонализировать подход к каждому молодому человеку.

Для реализации механизма маршрутизации организована совместная работа карьерных центров образовательных организаций

с модернизированными кадровыми центрами «Работа России» и работодателями. Так, запланировано подключение кадровых центров «Работа России» к реализации школьного Единого профориентационного стандарта уже в седьмом классе, составление индивидуального плана профориентации школьников, с 14 лет - могут быть предложены варианты временного трудоустройства, участие в ярмарке учебных мест, мастер-классах от профессионалов и профессиональных пробах, доводится информация о востребованных профессиях, об имеющихся подготовительных курсах и образовательных программах. Запланирована работа с абитуриентами в части организации приемной компании по предоставлению информации об уровне трудоустройства по учебным заведениям, прогнозируемым к спросу специальностям, возможностям пойти по пути целевого обучения и сразу тем самым закрепиться за работодателем.

Для студентов, получающих высшее образование, **особое внимание уделяется стажировкам и практикам, которые помогут раннему трудоустройству**, например, с помощью Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ЕЦП «Работа в России»).

Совместными задачами центров карьеры и центров занятости является подготовка студентов к рынку труда, обеспечение всех атрибутов для эффективного выхода на контакт с работодателем.

Неотъемлемой частью профориентации и маршрутизации молодых специалистов в будущем является формирование цифрового профиля специалиста, который объединит в одном месте сведения из разных информационных систем на одной платформе.

Также действующим законодательством закреплены **механизмы, направленные на стимулирование трудовой мобильности граждан**, в том числе – на стимулирование притока трудовых ресурсов в Районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Так в рамках федерального проекта «Активные меры занятости населения» национального проекта «Кадры» реализуются следующие мероприятия:

привлечены работники в рамках региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

работодателями трудоустроены работники, переехавшие из другой местности или других территорий.

Отмечаем, что данные мероприятия ориентированы на потребность экономики в работниках и не ограничивается переездом граждан исключительно в северные, Дальневосточные или Арктические регионы.

**Реализация региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов («Мобильность 1.0»).**

С 1 января 2015 года субъекты Российской Федерации наделены правом разрабатывать и реализовывать региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов (далее – региональные программы), а Правительство Российской Федерации – правом утверждать перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным (далее – Перечень).

Порядок включения субъектов Российской Федерации в Перечень утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 19 февраля 2019 г. № 161 «Об утверждении Правил включения субъектов Российской Федерации в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, и исключения субъектов Российской Федерации из него» (далее – Правила).

Согласно Правилам субъект Российской Федерации вправе ежегодно (с 1 января по 15 марта (включительно)) направить в Минтруд России мотивированное обращение о включении в Перечень.

Для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей предусмотрен упрощенный порядок включения в Перечень: достаточно только обосновать наличие потребности работодателей, осуществляющих деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации, в привлечении трудовых ресурсов из других субъектов Российской Федерации.

Указанный Перечень, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 года № 696-р, включает 26 субъектов Российской Федерации, в том числе 16 субъектов Российской Федерации, территории которых полностью или частично отнесены к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям: Республики Бурятия, Карелия, Коми, Саха (Якутия), Забайкальский, Камчатский, Красноярский, Пермский, Приморский и Хабаровский края, Амурскую, Архангельскую, Иркутскую, Магаданскую, Сахалинскую области и Чукотский автономный округ.

Из них в 2025 году региональные программы реализуются в 14 субъектах Российской Федерации: Республики Бурятия и Саха (Якутия), Забайкальский, Камчатский, Красноярский, Пермский, Приморский, Хабаровский края, Амурская, Архангельская, Иркутская, Магаданская, Сахалинская области и Чукотский автономный округ.

Субъектам Российской Федерации, включенным в Перечень, предоставляется субсидия из федерального бюджета на софинансирование региональных программ.

Работодатели для участия в региональной программе отбираются в порядке и на основании критериев, установленных нормативным правовым актом субъекта.

Работодателю, участвующему в региональной программе, в целях привлечения для трудоустройства работников из других субъектов Российской Федерации предоставляется финансовая поддержка.

За время реализации программы зарекомендовали себя, как механизм точечного привлечения специалистов, обладающих требуемыми в регионе специальностями. В основном это высококвалифицированные специалисты.

В 2025 году в рамках региональных программ в субъекты Российской Федерации, территории которых полностью или частично отнесены к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям привлечено 1 089 работников, в том числе:

Субъекты Российской Федерации	Фактически привлечено на 31 декабря 2025 г. (по данным Роструда)
Архангельская область	36
Пермский край	10
Красноярский край	19
Иркутская область	9
Республика Бурятия	66
Республика Саха (Якутия)	30
Забайкальский край	30
Камчатский край	65
Приморский край	465
Хабаровский край	238
Амурская область	50
Магаданская область	15
Сахалинская область	29
Чукотский автономный округ	27

#### **Реализация программы «Мобильность 2.0».**

С 2023 года реализуется программа содействия переезду граждан для трудоустройства по востребованной профессии (специальности, должности) в организации, испытывающие потребность в привлечении работников (далее – программа «Мобильность 2.0»).

Воспользоваться мерой поддержки могут организации оборонно-промышленного комплекса, организации, расположенные на территории воссоединенных субъектов Российской Федерации - Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, а также организации, осуществляющие деятельность в отраслях, которые субъектом Российской Федерации включены в перечни приоритетных отраслей экономики.

Таким организациям предоставляется субсидия при привлечении работников из других субъектов Российской Федерации и из других территорий того же субъекта, в случае, если расстояние между местом жительства работника и местонахождением работодателя не менее 50 км.

Принимать участие в реализации программы «Мобильность 2.0» могут все субъекты Российской Федерации.

Для участия в программе регионы могут утверждать перечни организаций, испытывающих потребность в привлечении кадров, перечни приоритетных отраслей экономики и перечни профессий.

Соответствующие перечни организаций и профессий постоянно актуализируются.

Предоставление выплат по программе «Мобильность 2.0» осуществляется Социальным фондом России по истечении 3-го, 6-го, 9-го и 12-го месяца работы трудоустроенного гражданина после проверки факта продолжения трудовой деятельности гражданином. Выплата работодателю на одного трудоустроенного гражданина составляет 3 минимальных размера оплаты труда<sup>1</sup>, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», раз в три месяца, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент.

Реализация программы «Мобильность 2.0» продолжается в 2025 году в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры».

По состоянию на декабрь 2025 года к реализации программы «Мобильность 2.0» приступили 67 субъектов Российской Федерации.

Всего в рамках программы «Мобильность 2.0» с 2023 года переехали с целью трудоустройства 2 077 работников, в том числе 1 129 работников – в 2025 году. Из них в 2025 г. 335 работников переехали с целью трудоустройства в субъекты Российской Федерации, территории которых полностью или частично отнесены к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям.

Следует отметить, что реализация подобных программ направлена на точечное привлечение кадров преимущественно высокой квалификации и **не позволяет обеспечить массовое привлечение молодежи в регионы Крайнего Севера.**

Учитывая сложные климатические условия районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, сложности с транспортным сообщением, ветхость жилого фонда, **основным фактором привлечения и закрепления проживающего населения, является создание инфраструктуры** (доступное комфортное жилье, поликлиники, детские сады, школы, объекты культурно-развлекательного кластера), отвечающей современным требованиям, развитие транспортного сообщения, создание высокопроизводительных рабочих мест с соответствующим уровнем оплаты труда.

Реализуемые мероприятия по обеспечению занятости выпускников и повышению мобильности трудовых ресурсов выступают только в качестве вспомогательного механизма.

---

<sup>1</sup> В 2025 году МРОТ составлял 22 440 рублей.

# **МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

---

## **Информационно-аналитические материалы к интернет-конференции на тему: «Актуальные вопросы привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»**

В соответствии с частями 5 и 7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность (далее также - образовательная организация), если указанным Федеральным законом не установлено иное. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования (за исключением образовательных программ высшего образования, реализуемых на основе образовательных стандартов, утвержденных образовательными организациями высшего образования самостоятельно), разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее - ФГОС).

ФГОС высшего образования предусматривают возможность разработки образовательными организациями гибких образовательных программ, формирование направленности (профиля) образовательной программы путем ее ориентации на конкретную область и (или) сферу профессиональной деятельности. Профессиональные компетенции выпускников формируются образовательными организациями высшего образования самостоятельно на основе профессиональных стандартов (при наличии) и (или) с учетом актуальных требований рынка труда, потребностей отрасли и конкретного региона.

Следовательно, законодательством об образовании в Российской Федерации установлена возможность разработки образовательными организациями образовательных программ подготовки кадров, учитывающих специфику развития субъектов Российской Федерации, входящих в состав субъектов Российской Федерации, территории которых полностью или частично отнесены к Арктической зоне Российской Федерации (далее – АЗРФ).

С 2026/27 учебного года Минобрнауки России при формировании контрольных цифр приема (далее – КЦП) учитывает прогноз потребности экономики Российской Федерации в кадрах, который формируется Минтрудом России в соответствии с методикой формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. № 2461-р.

При этом проект объема и структуры КЦП формируется с учетом согласованной с высшими исполнительными органами субъектов Российской Федерации кадровой потребности, после чего прорабатываются как с регионами, так и с центрами ответственности.

Следует обратить внимание на то, что высшие исполнительные органы субъектов Российской Федерации, территории которых полностью или частично отнесены к АЗРФ, перед представлением в Минобрнауки России предложений по КЦП согласовывают их с Министерством Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики.

Всего образовательным организациям, расположенным на территории АЗРФ, на 2026/27 учебный год установлено 26 169 бюджетных мест.

Наибольшее количество бюджетных мест установлено ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» (далее – СФУ) – 5 298 мест, ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (далее – СвФУ имени М.К. Аммосова) – 3 489 мест, ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий

имени академика М.Ф. Решетнева» – 2 903 места, ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова» (далее – САФУ имени М.В. Ломоносова) – 2 753 места, ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет» (далее – ПГУ) – 1 715 мест.

Возложение обязанности по осуществлению трудовой деятельности по результатам освоения образовательной программы возможно в рамках заключения договора о целевом обучении. Механизм целевого обучения позволяет, с одной стороны, привлекать молодых специалистов в те отрасли и регионы, где отмечается наибольший кадровый дефицит, и удовлетворять потребности органов и организаций в квалифицированных кадрах, с другой стороны, гарантировать студенту трудоустройство после окончания обучения.

Таким образом, механизм целевого обучения является альтернативным механизмом обеспечения кадрами социально значимых отраслей, а также тех субъектов Российской Федерации, в которых дефицит кадров не может быть восполнен рынком труда самостоятельно.

Согласно данным единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» с последующим трудоустройством на территории регионов АЗРФ в 2025 году заключено 1 184 целевых договора, из них наиболее востребованными направлениями стали 31.05.01 Лечебное дело (154 договора), 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (126 договоров), 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника (42 договора), 36.05.01 Ветеринария (34 договора), 31.05.02 Педиатрия (31 договор), 35.03.06 Агроинженерия (27 договоров), 31.05.03 Стоматология (27 договоров).

Основными заказчиками целевого обучения в 2025 году в интересах АЗРФ стали Министерство здравоохранения Архангельской области (256 договоров), Министерство здравоохранения Мурманской области (47 договоров), Служба по ветеринарному надзору Красноярского Края (41 договор), Министерство здравоохранения Республики Коми (31 договор), ПАО «Россети Сибирь» (30 договоров), ОАО «Центр судоремонта

«Звездочка» (23 договора), ОАО «Северное производственное объединение «Арктика» (20 договоров), ОАО «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» (17 договоров), Министерство здравоохранения Республики Саха (Якутия) (17 договоров), ПАО «Якутскэнерго» (17 договоров).

Более того, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 5 марта 2020 г. № 164 «Об Основах государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 г.» одной из задач является приведение системы высшего образования в АЗРФ в соответствие с прогнозом потребности в квалифицированных кадрах.

Приоритетными направлениями кадровой политики в АЗРФ являются:

- подготовка управленческих кадров нового поколения;
- развитие компетенций в области арктической логистики;
- стимулирование трудовой мобильности;
- формирование у молодежи мотивации к преобразованию и развитию

Арктики.

Образовательные инициативы, направленные на подготовку специалистов для работы в районах АЗРФ, осуществляются в том числе на базе 26 образовательных организаций высшего образования (далее – университеты), перечисленных в Таблице 1.

Среди университетов деятельность в области изучения и преподавания этнолингвистических и этнокультурологических дисциплин осуществляют:

- СвФУ имени М.К. Аммосова;
- ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет» (далее – МАУ);
- ПГУ;
- Институт Севера и Арктики СФУ (далее – Институт Севера и Арктики);
- Восточный институт ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова»;
- ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»;
- ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»;

- БУ «Сургутский государственный педагогический университет»;
- Институт народов Севера ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (далее – РГПУ им. А. И. Герцена).

В рамках деятельности Института непрерывного образования, созданного на базе ФГБОУ ВО «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина» (далее – СГУ им. Питирима Сорокина), реализуются программы подготовки специалистов в области образования, в том числе осуществляющих свою деятельность на территории АЗРФ. Все программы могут быть реализованы с использованием средств дистанционного обучения для лиц, проживающих на территории АЗРФ, в том числе в отдаленных населенных пунктах.

Также на базе СГУ им. Питирима Сорокина функционирует научно-образовательный центр «Инновации в экономике и управлении». В рамках его деятельности регулярно проводятся исследования факторов развития предпринимательства и финансовой грамотности в АЗРФ. По результатам исследований имеется возможность осуществлять дистанционное обучение специалистов в отдаленных населенных пунктах АЗРФ по блокам:

- предпринимательство в условиях Арктики (проблемы и перспективы);
- инновационное развитие и создание малых технологических компаний в условиях Арктики;
- социальная и экологическая ответственность бизнеса в условиях Арктики;
- отношения бизнеса и коренных народов Арктики;
- экономическая и экологическая безопасность регионов, входящих в АЗРФ.

Подготовка специалистов, проживающих в АЗРФ, также успешно осуществляется в формате онлайн-образования с использованием цифровых сервисов и ресурсов информационно-образовательной платформы «Сноуворд» (<https://snoword.ru>) (далее – платформа), которая функционирует

в рамках деятельности Международной северной школы и Международной бизнес-школы «Арктика» Института Севера и Арктики.

На конец 2025 года для изучения на платформе доступно 15 дополнительных профессиональных программ и 21 онлайн-курс довузовской подготовки по основным предметам ЕГЭ и по ряду профильных предметов (Таблица 2). На платформе также запущен вспомогательный сервис – карьерный навигатор «Карта интересов», позволяющий определить траекторию развития компетенций с использованием образовательных возможностей платформы. С 1 января 2025 г. по указанным программам дополнительного профессионального образования обучилось 209 чел., на онлайн-курсах довузовской подготовки – 294 чел.

В настоящее время Институт Севера и Арктики взаимодействует с субъектами Российской Федерации, расположенными в АЗРФ, с помощью института муниципальных координаторов, организующих взаимодействие между СФУ и соответствующими образовательными организациями, а также между СФУ и гражданами, желающими получить образование по указанным образовательным программам. Дополнительные образовательные программы реализуются полностью в дистанционном онлайн-формате по индивидуальным траекториям образования для каждого обучающегося, поскольку доступны из любой точки.

Более того, в целях развития экспертно-аналитической и научно-образовательной деятельности на базе САФУ имени М.В. Ломоносова создан Институт стратегического развития Арктики, в рамках деятельности которого разработаны образовательные программы, в том числе дополнительные образовательные программы, для представителей органов государственной власти в АЗРФ, обучающихся образовательных организаций, профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, представителей коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации (далее – КМНС). Данные программы направлены на повышение уровня знаний об особенностях социально-экономического

развития в АЗРФ. На базе Института стратегического развития Арктики реализуется проект «Модель кадрового обеспечения отраслей экономики регионов Российской Арктики в контексте цифровизации», благодаря которому возможно преодоление пробелов в кадровой потребности ключевых отраслей реального сектора экономики на среднюю и долгосрочную перспективы.

Кроме того, с 2025 года МАУ участвует в реализации проекта «Теледефектология в Мурманской области» совместно с Институтом коррекционной педагогики (г. Москва), что обеспечило взаимодействие педагогов, психологов и дефектологов, осуществляющих свою деятельность в отдаленных населенных пунктах АЗРФ, с ведущими специалистами в этой области.

В научно-образовательном кластере «Арктика» на базе РГПУ им. А.И. Герцена (далее – Кластер) с 2025 года ведется подготовка кадров для АЗРФ, а также исследования указанных территорий. Некоторые направления деятельности кластера: начальное и дополнительное образование в области языков, фольклора и литературы КМНС; проведение научных исследований и конференций; реализация исследовательских грантов; профориентационная работа со школьниками арктических регионов, Москвы и Санкт-Петербурга; организация целевого обучения.

Также на базе ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (далее – РГГУ) функционирует Интерактивный атлас КМНС (далее – Атлас). В Атласе представлены лингвистические, этнологические, антропологические и этнополитические материалы и другие тематические исследования, в том числе фото, видео- и иллюстративные материалы. Атлас ежегодно обновляется, в 2025 году обновлена медиатека Атласа: подготовлены и размещены 106 аудио-, видеоматериалов, знакомящих посетителей с традициями, фольклором, традиционной кухней и другими темами; создан раздел, посвященный освоению Арктики, Сибири и Дальнего Востока.

Кроме того, РГГУ совместно с представителями общественных организаций КМНС разработана дополнительная профессиональная программа «Коренные малочисленные народы России в системе стратегического управления Севером».

Вместе с тем Минобрнауки России с 1 сентября 2022 г. учреждены 10 стипендий для лиц, относящихся к КМНС, обучающихся в университетах, подведомственных Минобрнауки России, добившихся существенных успехов в изучении языков и культур КМНС. С 2024 года размер стипендии составляет 15 тыс. руб.

Также Минобрнауки России во исполнение поручений Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2023 г. № 14165-П44-ДЧ, от 22 февраля 2024 г. № ДЧ-П44-5351 ежегодно в рамках компетенции проводит мониторинг состояния развития языков народов Российской Федерации и мониторинг подготовки специалистов в области языков и литературы финно-угорских народов.

Вместе с тем Минобрнауки России предлагает рассмотреть следующие предложения по вопросу поддержки карьерного роста специалистов, проживающих в АЗРФ, с возможностью дистанционного повышения квалификации и последующего продолжения работы в районе проживания, в том числе в части методического обеспечения дополнительных профессиональных программ:

- реализация в дистанционном формате новых программ повышения квалификации, учитывающих специфику развития арктических территорий на базе ведущих образовательных организаций, находящихся в АЗРФ:

«Арктическая педагогика: практики сотрудничества педагогов и родителей»;

«Арктическая педагогика: потенциал краеведения в формировании арктической идентичности»;

«Арктическая педагогика: практики межведомственного взаимодействия и командной работы специалистов образования»;

«Арктическая педагогика: психопрофилактика в арктическом детском саду/школе»;

«Современные подходы к проектированию образовательного процесса»;

- расширение на базе Института Севера и Арктики СФУ программы института муниципальных координаторов, привлечение координаторов из числа работающих и постоянно проживающих на северных территориях для сопровождения, координации и вовлечения проживающих в АЗРФ граждан в образовательный процесс;

- разработка и создание образовательных программ с фокусом на педагогический дизайн для онлайн-среды, цифровую грамотность и использование специфических ИТ-инструментов (в условиях низкоскоростного интернета);

- регулярный мониторинг со стороны ведущих университетов и созданных на их базе институтов потребностей местного населения в образовательных траекториях для постоянной корректировки и обновления образовательных программ.

Дополнительно сообщаем об отсутствии правовых проблем в пределах компетенции Минобрнауки России, возникающих в контексте привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Директор Департамента  
координации деятельности  
образовательных организаций



В.В. Гришкин

**Таблица 1. Перечень образовательных организаций высшего образования, осуществляющих образовательные инициативы, направленные на подготовку специалистов для работы в районах Арктической зоны Российской Федерации**

1. ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»;
2. ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)»;
3. ФГБОУ ВО «Арктический государственный агротехнологический университет»;
4. ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»;
5. ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»;
6. ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»;
7. ФГАОУ ВО ««Национальный исследовательский Томский государственный университет»»;
8. ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»;
9. ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин)»;
10. ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»;
11. ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет»;
12. ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет»;
13. ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»
14. ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»;
15. ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»;
16. ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»;
17. ФГБОУ ВО «Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского»;
18. ФГБОУ ВО «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова»;
19. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»;
20. ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»;
21. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный морской технический университет»;
22. ФГБОУ ВО «Российский государственный гидрометеорологический университет»;

23. ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации»;

24. ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина»;

25. ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»;

26. ФГАОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

**Таблица 2. Перечень образовательных программ, реализуемых на информационно-образовательной платформе «Сноуворд»**

<p>Дополнительные профессиональные программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Водные биологические ресурсы и объекты аквакультуры на территориях традиционного проживания коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации»;</li> <li>• «Производство одежды из традиционных материалов»;</li> <li>• «Креативные индустрии: этнотуризм и этногастрономия Севера и Сибири»;</li> <li>• «Менеджмент в сфере культуры и искусства для северных и арктических территорий»;</li> <li>• «Преподавание родного языка: эвенкийский язык»;</li> <li>• «Стратегия развития Арктики и Севера РФ»;</li> <li>• «Воспитатель дошкольной образовательной организации»;</li> <li>• «Ландшафтный дизайн. Введение в специальность»;</li> <li>• «Первая медицинская (доврачебная) помощь»;</li> <li>• «Введение в инженерное дело»;</li> <li>• «Основы социальной работы на северных и арктических территориях»;</li> <li>• «Правовые основы традиционного природопользования»;</li> <li>• «Проблемы мерзлотного лесоведения в лесном и лесопарковом хозяйстве»;</li> <li>• «Разработка цифровых продуктов и сервисов»;</li> <li>• «Документоведение в органах государственной власти в субъектах Российской Федерации, включающих места традиционного проживания коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации».</li> </ul>
<p>Онлайн-курсы довузовской подготовки</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Североведение»;</li> <li>• «Введение в родные культуры коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации»;</li> </ul>

по основным предметам ЕГЭ	<ul style="list-style-type: none"><li>• «История культуры коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока»;</li><li>• «Кетский язык и культура»;</li><li>• «Нганасанский язык и культура»;</li><li>• «Эвенкийский язык и культура».</li></ul>
---------------------------	--

# МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

## **Информационная справка в рамках подготовки интернет-конференции «Актуальные вопросы привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»**

Институт народов Севера РГПУ им. А.И. Герцена (далее - Институт) является ведущим центром подготовки кадров по родным языкам, литературе и культуре коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока. Здесь обучаются представители 21 малочисленного этноса из 28 субъектов Российской Федерации. Образовательные программы института разрабатываются в соответствии с кадровыми потребностями регионов Севера, где в основном функционируют малокомплектные школы и требуются учителя, имеющие два профиля подготовки. В настоящее время институтом реализуются программы по направлению 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки): Начальное образование, Дополнительное образование в области родного языка, фольклора и литературы коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации; Родной язык и литература коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, Иностранный язык (китайский или финский языки); Этнокультурологическое образование, Дополнительное образование детей; Родной язык и литература коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, Русский язык и литература. Кроме того, совместно с Институтом детства институт народов Севера реализует особую программу подготовки учителей кочевой школы по направлению 44.03.01 Педагогическое образование, профиль Начальное образование.

В институте народов Севера преподается 21 язык. В случае поступления в институт народов Севера представителей народов алеуты, энцы, кеты возможно увеличение количества языковых групп за счет привлечения преподавателей по алеутскому, энецкому, кетскому языкам на условиях договоров гражданско-правового характера.

Студенты этнокультурологи изучают такие дисциплины, как этнокультурология, этнополитология, этнопедагогика, этнорегионоведение этносоциологический мониторинг, этноконфликтология, этнографическое музееведение, фольклористика, технологии изготовления традиционной одежды, традиционная танцевально-пластическая культура, традиционная культура жизнеобеспечения народов Севера, религиозно-мифологическая картина мира народов Севера, методика полевой работы в северных регионах. Образовательная программа позволяет глубоко изучить особенности культур северных этносов, закономерности их существования и развития, и работать в дальнейшем в сфере сохранения и популяризации этнических культур в школах, музеях и этноцентрах.

Контингент студентов института народов Севера, обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры составляет 253 человека. Более половины студентов бакалавриата обучаются по договорам о целевом обучении. 95% выпускников трудоустраиваются по специальности в своих родных регионах.

Выпускники осуществляют деятельность с сфере образования и культуры таких регионов, как Мурманская область, Ненецкий автономный округ, Ленинградская область, Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Таймырский (Долгано-Ненецкий) муниципальный район и Эвенкийский муниципальный район Красноярского края, Томская область, Свердловская область, Иркутская область, Республика Алтай, Республика Тыва, Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия), Амурская область, Хабаровский край, Приморский край, Чукотский Автономный округ, Камчатский край, Сахалинская область.

Большинство студентов обучаются по целевым договорам и возвращаются в родные регионы, занимая должности учителей родных языков и литературы, преподавателей ссузов и вузов, журналистов местных газет и телекомпаний, сотрудников научных центров, домов творчества, этнокультурных центров,

региональных институтов развития образования, организаций дополнительного образования.

Институт народов Севера поддерживает тесные связи с партнерами в регионах – учреждениями образования и культуры, общественными организациями и СМИ, органами управления образованием и департаментами коренных малочисленных народов, в сотрудничестве с которыми осуществляет научные и культурно-просветительские мероприятия и проекты в области сохранения языкового и культурного наследия, курсы повышения квалификации учителей родных языков, профориентационную работу, целевой прием представителей коренных малочисленных народов, разработку учебно-методических изданий по родным языкам.

Научно-исследовательская деятельность института осуществляется в рамках грантов Фонда Потанина, научных фондов, государственных заданий от Министерства просвещения. Профессорско-преподавательский состав задействован в реализации научных проектов, посвященных образованию коренных малочисленных народов Севера, в том числе проблемам изучения языков и культур коренных этносов. Это такие проекты, как «Разработка критериев и методики мониторинга состояния и развития языков народов Российской Федерации», «Проведение исследований содержания и методик преподавания родных языков, содержания и методик проведения олимпиад и иных конкурсных мероприятий по родным языкам коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ», «Идеографическое представление лексики языков коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации: концепция, методика, лексикографическая практика», «Создание виртуального музея традиционной культуры народов Севера, Сибири и Дальнего Востока», «Научно-методическое сопровождение разработки содержания и подготовки учебных пособий для вузов по родным языкам, фольклору, литературе и культуре коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока», «Структурные модели и типы ономастических единиц в языках коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации».

Федерации». Проекты реализуются с привлечением специалистов их регионов Севера: Красноярского края, Ямала, Чукотки, Ненецкого АО, Мурманской области, Якутии. Результаты исследований отражены в научных трудах, а также внедряются в образовательный процесс института.

На базе РГПУ им. А.И. Герцена проводятся масштабные мероприятия, посвященные проблемам родных языков. В институте проведены Всероссийский съезд учителей родных языков, литературы и культуры коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, Международная научно-практическая конференция «Реальность этноса», Круглый стол «Культурное и языковое наследие народов Севера, Сибири и Дальнего Востока в формировании образа Российской цивилизации» и др.

Институт народов Севера участвует во всех процессах, связанных с развитием высшего образования в области родных языков коренных малочисленных этносов, а также включен в работу по развитию учебно-методической базы изучения родных языков в школе. Всего за период с 2021 по 2025 гг. было издано более 300 научных и учебных изданий по родным языкам, фольклору, литературе и культуре. Это монографии, буквари, учебники, учебные пособия, словари, хрестоматии. В план издательской деятельности РГПУ им. А.И. Герцена 2024-2026 гг. вошли более 50 учебных изданий для вузов, объединенных в серию «Герценовский университет вузам Севера, Сибири и Дальнего Востока» по 14 языкам, фольклору, литературе и культуре. Преподаватели ИНС приглашаются регионами в состав авторских коллективов для разработки школьных учебников.

В институте уделяется особое внимание формированию языковой среды, регулярно проводятся мероприятия, в ходе которых актуализируется знание студентами родных языков: Фестиваль национальных культур народов Севера, литературный конкурс «Красота родного слова», фотоконкурс «Моя Арктика», «Северная спартакиада в Герценовском», Всероссийский этнолингвокультурологический диктант на языках коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации.

Институт народов Севера реализует несколько проектов в рамках проведения в Российской Федерации Международного десятилетия языков коренных народов. Один из проектов – студенческий конкурс «Лучшая хозяйка очага», который проводится при поддержке Министерства просвещения.

Институт народов Севера вносит значительный вклад в сохранение этнокультурного и языкового многообразия, объединяя научное и педагогическое сообщество регионов Севера для воспитания новых поколений специалистов в области родного языка и культуры.

В РГПУ им. А.И. Герцена в 2025 году создан научно-образовательный кластер «Арктика», который объединил представителей факультета географии, факультета биологии, института народов Севера, института физики, института экономики и управления, а также представителей организаций партнеров из Якутии, Ямала, Чукотки, Красноярского края.

В РГПУ им. А. И. Герцена реализуется комплекс мер, направленных на дополнительную социальную поддержку студентов из числа коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока. Такая поддержка осуществляется как по ходатайству университета со стороны регионов, так и в рамках внутренних университетских программ и договоров о целевом обучении.

Регионы Севера, Сибири и Дальнего Востока активно участвуют в поддержке своих представителей, обучающихся в вузе. Студенты получают именные стипендии губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа, а также дополнительные социальные выплаты и компенсацию проживания в общежитиях для малоимущих семей из числа коренных народов. В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в рамках государственной программы «Устойчивое развитие коренных малочисленных народов Севера» предусмотрены пособия для малообеспеченных студентов. Также установлены стипендии Губернатора Чукотского автономного округа и стипендии для обучающихся по целевому набору за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия). Кроме того, меры материального стимулирования,

включая стипендии и иные выплаты, закрепляются в договорах о целевом обучении непосредственно с регионами.

Помимо региональных мер, все студенты университета имеют право на получение государственных академических и социальных стипендий. В университете действует система повышенных государственных академических стипендий за достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельности. Размер таких стипендий дифференцирован по курсам: для второго курса он составляет 6 000 рублей, для третьего – 6 500, для четвертого – 7 000, для магистрантов первого курса – 9 000, второго курса – 10 000 рублей. Государственная академическая стипендия установлена в размере 2 800 рублей, государственная социальная стипендия – 4 200 рублей, а для студентов первого и второго курсов предусмотрена повышенная социальная стипендия в размере 11 700 рублей.

Особое внимание уделяется материальной поддержке обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Это студенты из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лица, потерявшие в период обучения обоих или единственного родителя до достижения 23 лет. Поддержка также оказывается студентам, чьи родители (законные представители) принимают или принимали участие в специальной военной операции.

В 2025/2026 учебном году студенты Института народов Севера получают следующие виды поддержки: государственную академическую стипендию – 131 человек; повышенную государственную академическую стипендию – 13 человек; государственную социальную стипендию – 35 человек; материальную помощь (выплата раз в семестр) – 36 человек. Кроме того, 15 студентов из числа детей-сирот получают ежемесячные компенсации расходов на питание и проезд, ежеквартальные выплаты на приобретение одежды и обуви, а также ежегодное пособие на учебную литературу.

Именные стипендии от регионов в текущем учебном году назначены: от Ямало-Ненецкого автономного округа – 6 студентам (10 000 рублей в месяц), от Чукотского автономного округа – 2 студентам (45 000 рублей в год),

от Ханты-Мансийского автономного округа – 18 студентам (21 525 рублей в год),  
от Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) – 1 студенту (4 800  
рублей в месяц).

# МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

## **Информации о мерах, реализуемых в целях сохранения и привлечения молодых специалистов для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**

В целях стимулирования молодых специалистов для работы в родных селах и малых городах, в том числе расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с 2022 года в программе «Земский доктор/Земский фельдшер» принимают участие медицинские работники, трудоустроившиеся после завершения обучения в медицинской образовательной организации высшего образования или медицинской профессиональной образовательной организации (в том числе на основании договора о целевом обучении), в медицинские организации, расположенные в месте их проживания.

Молодым специалистам предоставляется возможность не только получить единовременные компенсационные выплаты, но и приобрести опыт трудовой деятельности, находясь в привычной обстановке в родном селе или малом городе.

Размеры выплат в рамках указанной программы для медицинских работников, прибывших (переехавших) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, составляют 2 млн рублей - для врачей и 1 млн рублей - для среднего медицинского персонала (фельдшеры, акушерки и медицинские сестры); для медицинских работников, прибывших (переехавших) на работу в малые города, расположенные на указанных территориях, составляют: 1 млн рублей - для врачей, 500 тыс. рублей - для среднего медицинского персонала.

В целях социальной поддержки медицинских работников первичного звена здравоохранения в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2568 «О дополнительной государственной социальной поддержке медицинских работников медицинских организаций, входящих в государственную и муниципальную системы здравоохранения и участвующих в базовой программе обязательного медицинского страхования либо территориальных программах обязательного медицинского страхования» наиболее востребованным категориям медицинских работников предоставляются специальные социальные выплаты в размере от 4,5 тыс. рублей до 50,0 тыс. рублей ежемесячно.

Отмечаем, что специальные социальные выплаты, являясь мерой государственной социальной поддержки, также помогают в решении вопроса привлечения и закрепления молодых и квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

По оперативным данным Социального фонда России по состоянию на 15.12.2025 г., за январь 2023 г. - ноябрь 2025 г. специальные социальные выплаты в субъектах Российской Федерации, к которым в том числе отнесены районы

Крайнего Севера и приравненные к ним местности, произведены 231,8 тыс. медицинским работникам на общую сумму 72,93 млрд рублей.

Кроме того, в целях привлечения и закрепления в государственную и муниципальную системы здравоохранения медицинских работников, включая молодых специалистов, в соответствии с частью 2 статьи 72 Федерального закона от 21.11.2021 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления устанавливают дополнительные гарантии и меры социальной поддержки медицинским работникам за счет соответственно бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

По информации исполнительных органов субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья, за 2023-2024 годы и 9 месяцев 2025 г. в субъектах Российской Федерации, к которым отнесены районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, медицинским работникам, включая молодых специалистов, предоставлены следующие меры социальной поддержки:

служебные жилые помещения - во всех 24 регионах (в 2023 г. - 1 365 чел., в 2024 г. - 1 407 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 1 093 чел.);

жилые помещения по договору социального найма нуждающимся в улучшении жилищных условий - в 21 регионе (в 2023 г. - 350 чел., в 2024 г. - 316 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 234 чел.);

служебные жилые помещения переданы в собственность медицинских работников, имеющих стаж работы в сфере здравоохранения на территории региона не менее 10 лет - в 10 регионах (в 2023 г. - 42 чел., в 2024 г. - 42 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 31 чел.);

места в общежитиях - в 19 регионах (в 2023 г. - 269 чел., в 2024 г. - 187 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 210 чел.);

льготы по ипотечному кредитованию - в 15 регионах (в 2023 г. - 172 чел., в 2024 г. - 83 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 39 чел.);

земельные участки в безвозмездное пользование для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства - в 8 регионах (в 2023 г. - 179 чел., в 2024 г. - 121 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 39 чел.);

компенсация расходов по оплате аренды (съемы), найма жилых помещений - во всех 24 регионах (в 2023 г. - 5 766 чел., в 2024 г. - 6 638 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 5 682 чел.);

компенсация расходов по оплате жилищно-коммунальных услуг - в 23 регионах (в 2023 г. - 40 977 чел., в 2024 г. - 43 628 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 36 675 чел.);

места в дошкольных общеобразовательных организациях для детей медицинских работников - в 17 регионах (в 2023 г. - 328 чел., в 2024 г. - 368 чел., за 9 месяцев 2025 г. - 351 чел.).

Также в указанных регионах медицинским работникам, включая молодых специалистов, предоставлялись различные выплаты: выплаты «подъемных» при трудоустройстве, выплаты (надбавки) молодым специалистам, компенсационные

выплаты по возмещению затрат за проезд на общественном транспорте к месту работы и обратно, выплаты врачам востребованных специальностей, социальные выплаты на строительство или приобретение жилого помещения, единовременные денежные выплаты на хозяйственное обустройство и другие.

Высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья Минздравом России рекомендовано обеспечить проведение анализа эффективности реализуемых мер социальной поддержки медицинским работникам, а также молодым специалистам, с целью расширения перечня мер, увеличения категорий получателей с учетом ориентации их на адресность и приоритетность.

Следует отметить, что субъекты Российской Федерации, эффективно реализующие федеральные и региональные меры социальной поддержки медицинским работникам, способствуют усилению кадрового потенциала медицинских организаций, закреплению квалифицированных медицинских кадров в государственной (муниципальной) системе здравоохранения, повышению доступности и качества медицинской помощи.

Благодарим Вас за оказанное внимание к вопросам здравоохранения.



## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

### СОДЕРЖАНИЕ\*

#### ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Материалы заседания Государственного Совета Российской Федерации, посвященного вопросам подготовки кадров для экономики Российской Федерации 25 декабря 2025 г.	2
Из обращения Президента Российской Федерации к участникам, организаторам и гостям юбилейного, XV Международного форума «Арктика: настоящее и будущее» имени А.Н. Чилингарова 9 декабря 2025 г.	4
Открытие новых объектов университетских кампусов в регионах 23 января 2026 г	5
Об актуальных вопросах социально-экономического и инфраструктурного развития Арктической зоны Российской Федерации ( <i>материалы заседания Государственной Думы 21 мая 2025 г.</i> )	6
Галина Карелова: Образовательная программа в сфере устойчивого развития коренных малочисленных народов показала свою эффективность (18 декабря 2025 г.)	12

#### АКТУАЛЬНЫЕ СТАТЬИ

Сенатор Сахамин Афанасьев – о комплексной задаче привлечения кадров в АЗРФ	13
Сергей Новиков: Для молодежи создаются все условия для работы и жизни на Крайнем Севере	14
Андрей Чибис: Северяне смогут получить 51 тысячу рублей за рекомендацию переехать в регион	14
Сергей Кравцов: Проект АСПОЛ «Встреча поколений» закладывает фундамент будущего Арктики	15
<i>Михайлов А.</i> Жилье и социальные объекты привлекают в Заполярье специалистов из других регионов	15
Механизм выплаты северных надбавок для молодежи могут изменить	16
<i>Панфилова С.</i> Мурманская область укрепляет свой статус глобального арктического хаба	17
Ассоциация полярников встретилась с будущими управленцами Арктики	18
Человек в центре стратегии	18
<i>Людвиг А.</i> Какие «плюшки» получает молодой специалист на Ямале: пособия, надбавки, льготы, компенсации	19
<i>Щетинина А.</i> В Мурманской области действуют 44 меры поддержки молодежи, и за последние 5 лет их финансирование увеличилось в 15 раз	21
Молодые специалисты выбирают Мурманскую область: уже 850 человек переехали в регион с проектом «Курс на Север»	21
<i>Щетинина А.</i> В ЯНАО – главном газодобывающем регионе страны – создают образовательный кластер «Кадры для ТЭК и сервиса ТЭК»	22
Президент АСПОЛ: нехватка кадров является одной из главных проблем Арктики	23
Эксперты рассказали, как наставникам увлечь россиян Арктикой	24
<i>Бажутова Е.А.</i> Особенности миграционных потоков регионов российской Арктики в контексте решения задачи удержания населения	25
<i>Савочкин А.В.</i> Формирование человеческого капитала в северных регионах: модели, стратегии и перспективы	38

\* Информационная подборка материалов подготовлена по информационно-библиографическим ресурсам Управления библиотечных фондов (Парламентской библиотеки). В соответствии с законодательством Российской Федерации в части, касающейся соблюдения авторских прав, предоставляемые публикации не предназначены для тиражирования, размещения в Интернет и распространения.

## ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### МАТЕРИАЛЫ ЗАСЕДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОВЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПОСВЯЩЁННОГО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ\*

25 декабря 2025 г.

**В.В. Путин, Президент Российской Федерации:** (...)

А тема нашего сегодняшнего заседания – подготовка кадров для экономики. Это касается буквально каждого региона, каждой отрасли. Кадровые вопросы не только всеобъемлющие, они основные на сегодняшний день, фундаментальные для развития нашей страны.

В этом году началась реализация 19 национальных проектов с конкретными ориентирами. Из них 8 – по обеспечению технологического лидерства России. Все национальные проекты увязаны между собой ключевой целью обеспечения устойчивого развития страны и укрепления её суверенитета.

В этой большой работе участвует абсолютное большинство граждан нашей страны, молодёжь, люди разных поколений. От их профессионализма, знаний, таланта, компетентности зависит достижение поставленных нами задач.

Для справки хотел бы сказать, что доля занятых среди экономически активного населения достигла 97,8 процента, а безработица снизилась до 2,2 процента. Это очень высокий показатель занятости и исторически низкая безработица.

Мы с вами знаем, особенно в некоторых регионах страны, да и в целом по стране безработица среди молодёжи всегда чуть повыше, но и здесь есть положительные сдвиги. Безработица среди граждан до 34 лет также устойчиво снижается и в 2024 году составила 3,8 процента. Начиная с 2022 года в экономику вовлечено дополнительно порядка 2,6 миллиона человек. Это хороший, позитивный результат.

Сейчас на рынке труда наблюдается дефицит свободной рабочей силы. При этом спрос по отдельным направлениям экономики многократно превышает предложение, особенно в профессиональных группах – ключевых для производств. Это квалифицированные рабочие и инженерные кадры. Так, на одного зарегистрированного безработного с рабочей профессией приходится почти 28 вакансий. Высоко востребованы конструкторы, технологи, проектировщики.

В последние годы предпринят ряд серьёзных шагов для изменения ситуации. Эти меры отражены в нацпроекте «Кадры», «Молодёжь и дети» и других документах. Меняется система подготовки инженеров, развивается среднее профессиональное образование.

Но, безусловно, мы должны ещё более активно и результативно отвечать на сложнейшие современные вызовы. В связи с этим обозначу ряд дальнейших действий, как представляется, наиболее необходимых для нас.

Начну с долгосрочного горизонта – речь о предстоящих 10–15 годах. Уже очевидно, что это будет время колоссальной технологической трансформации, стремительного развития искусственного интеллекта. Это крупнейший технологический прорыв, которого, пожалуй, ещё и мировая история-то не знала.

Обращаю внимание региональных команд, руководителей Правительства, представителей всех отраслей: этот период уже наступил, он буквально вошёл в нашу жизнь, ворвался в неё. Недавно на Конференции по искусственному интеллекту услышал сравнение происходящих изменений, их влияния на развитие разных отраслей с реализацией космической программы. Действительно, её проекты сильно тогда изменили мир.

Но обращаю ваше внимание, уважаемые коллеги: искусственный интеллект намного, просто намного более прорывная, всеохватывающая, как ещё говорят, сквозная технология. Она быстро завоёвывает все сферы жизни, автоматизирует решение огромного числа задач. Скорость распространения систем искусственного интеллекта увеличивается с каждым годом, вовлекая в свою орбиту практически каждого человека, изменяя его жизнь, значимость профессий и сам рынок труда.

Послушайте, всё изменится. Мы должны быть к этому обязательно готовы, обязательно.

Сейчас, решая текущие и среднесрочные задачи кадровой политики, мы должны думать и быть готовыми к тем системным изменениям, которые несёт искусственный интеллект вместе с собой. Технологическая перестройка всегда приводила к исчезновению одних и появлению других, новых профессий, но в этот раз перемены носят более глубокий характер.

---

\* Материалы заседания Государственного Совета, посвященного вопросам подготовки кадров для экономики Российской Федерации // Официальный сайт Президента Российской Федерации, 25 декабря 2025 г. - <http://www.kremlin.ru/events/president/news/78860> (дата обращения: 12.02.2026) - Материалы приводятся выборочно.

Сами принципы подготовки специалистов и их последующего карьерного роста кардинально трансформируются. Традиционная траектория поэтапного развития карьеры – от получения образования, затем должности младшего сотрудника и далее до руководителя – будет, безусловно, меняться.

Значительно увеличится спрос на отдельные специальности и специалистов высшего уровня. В то время как искусственный интеллект будет постепенно заменять работников начальных ступеней, в том числе креативного и даже интеллектуального труда.

Расширение использования искусственного интеллекта в производственных процессах будет не только замещать отдельные операции, а значит, и сотрудников, но и, как уже сказал, создавать новые рабочие места – такие, которые требуют умения ставить задачи и работать с данными, обладать инженерным мышлением, брать на себя ответственность.

И в этой ситуации важно обеспечить людям понятный для них профессиональный переход, открыть перед ними новые возможности для обучения, переобучения и роста квалификации в течение всей жизни. Мы время от времени вспоминаем об этом. Но я обращаю ваше внимание на это, это в высшей степени важно, в высшей степени. Нужно изменить всю парадигму подготовки кадров, всю.

Это не лозунг никакой, не пожелание – это важнейшая задача для государства, бизнеса, системы образования. Для её решения нам необходимо создавать доступную инфраструктуру, которая сама должна постоянно меняться вместе с прогрессом в экономике, технологиях, в науке.

Добавлю, что сегодня конкурентным преимуществом человека становится умение работать в команде. Тоже уже говорили об этом не один раз. Не случайно, что в новом сезоне конкурса «Лидеры России» заявки на участие подаются не индивидуально, а именно в составе команды, скажем так, команды единомышленников. Готовность конкурсантов работать в команде будет оцениваться в первую очередь.

Уважаемые коллеги, обращаю ваше внимание: у нас предельно короткий временной лаг для реакции на стремительные перемены. На федеральном уровне и в регионах надо заранее формировать подходы к ответам на эти вызовы со стороны системы образования и рынка труда.

И главное, помнить, что кадры – это не функции, а прежде всего люди. И во главе наших национальных целей развития стоит именно человек, семья, их благополучие и качество жизни.

Новые технологии требуют пересмотра существующих и подготовки новых программ и методик обучения, массовой переподготовки педагогических кадров всех уровней.

Нельзя жить по старинке. Очень важно в то же время не терять фундаментальных основ нашей системы образования: это формирование у школьников и студентов самостоятельного, творческого мышления, навыков аналитической деятельности, в том числе способности критически оценивать предложения, сформированные искусственным интеллектом.

Мы с вами в разных ситуациях, в разных местах в последнее время всё время говорим и вспоминаем о том, что ни в коем случае нельзя допустить ситуацию, когда у нас будут интеллектуальные элиты и люди-автоматы, которые ничего не умеют, кроме как кнопки нажимать. Это очень важная задача для системы образования и подготовки и переподготовки кадров. Очень важная. Здесь нужно вообще очень многие вещи переосмыслить, переносить это на прямую работу с учащимися, со студентами, в аудитории. Там напрямую работать, развивать и поддерживать умение мыслить самостоятельно. Важнейшая задача.

Правительством России завершается подготовка Стратегии развития образования до 2036 года. Прделана большая работа, но нужно обязательно отразить в ней вопросы, связанные с переходом на качественно иные принципы, позволяющие каждому человеку быть востребованным, причём на протяжении всей жизни, а также с формированием новых базовых навыков в условиях ускоренного внедрения искусственного интеллекта. Крайне важны и пути реализации Стратегии.

Уважаемые коллеги! Несколько слов о среднесрочных и самых ближайших задачах.

Нужно продолжать работу по повышению качества подготовки в системе профессионального образования, добиваться большей востребованности выпускников колледжей, техникумов, вузов на рынке труда.

Министерством труда подготовлен содержательный национальный рейтинг по трудоустройству выпускников, который в разрезе каждого образовательного учреждения демонстрирует уровень трудоустройства и размер заработной платы выпускников. Конечно, это будут чемпионы, те, кто в первых рядах. Но на основе этого рейтинга предлагаю ежегодно определять и сто образовательных организаций, которые, к сожалению, продемонстрировали худшие результаты. И это как раз тот случай, где нужно помочь изменить ситуацию в интересах учащихся, регионов и всей страны. А именно – по каждой из таких организаций совместно с региональными властями, с вами, уважаемые коллеги, надо формировать и реализовывать программы оздоровления или реорганизации. Обязательно этим надо заниматься. Никакого болота у нас здесь не должно быть.

Далее. Говоря о текущих задачах, важно преодолевать дисбалансы, сложившиеся на рынке труда. Одно из ключевых – это дифференциация уровня безработицы между регионами. Отмечу, что для «трудоизбыточных» регионов с исторически высокой безработицей разработаны и уже реализуются специальные «дорожные карты». Эту работу надо, безусловно, продолжать.

Конечно, у каждого субъекта Федерации – свои особенности, но практически везде надо создавать условия для повышения экономической активности жителей. Подчеркну: особое внимание надо здесь уделять ветеранам специальной военной операции и членам их семей. Для справки: в ближайшие 7 лет нам необходимо вовлечь в экономику 12,2 миллиона человек.

Необходима также оптимизация отраслевой структуры занятости – за счёт перераспределения трудовых ресурсов из сфер, где требуется и само по себе будет происходить снижение занятости. Уже понятно, какие это отрасли, – там, где искусственный интеллект будет работать и заменять людей. Это уже понятно, что будет происходить. Это оптовая и розничная торговля, финансовая и страховая деятельность, сектор государственного управления и некоторые другие. И надо заранее подумать, готовить людей в те секторы, где трудовые ресурсы будут востребованы. Это тоже уже примерно понятно, чем нужно заниматься. Это обрабатывающая промышленность, в том числе высокотехнологичные производства, деятельность в области информации и связи, образование то же самое, профессиональная, научная, техническая деятельность.

Крайне важно развивать инфраструктуру профориентации молодёжи. В ряде регионов уже созданы кадровые центры именно для молодёжи. Там помогают ребятам в выборе профессии и зачастую обеспечивают их маршрутизацию до конкретного рабочего места. Такой опыт, безусловно, нужно масштабировать и всемерно помогать тем регионам, которые на деле заботятся о молодёжи и о её будущем.

Мы видим высокую заинтересованность работодателей в быстром приобретении их сотрудниками новых знаний и навыков, востребованных на высокотехнологичных предприятиях и организациях. Решение этой задачи можно и нужно обеспечить, развивая дополнительное профессиональное образование. При этом подчеркну, что здесь необходима тщательная, грамотная перезагрузка всей системы.

Надо уделять внимание развитию вузов, которые готовят кадры для ключевых сфер: энергетика, транспорт, сельское хозяйство, строительство, культура, здравоохранение. Обсуждать и готовить новые программы развития для таких вузов в тесной связке Минобрнауки с отраслевыми министерствами, профильными предприятиями и бизнесом. (...) Мною обозначены далеко не все вопросы, их много. У нас заявлено много выступающих. Главное – предлагать пути решения проблем. Не просто называть проблемы, а предлагать пути решения. (...)

**ИЗ ОБРАЩЕНИЯ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ К УЧАСТНИКАМ,  
ОРГАНИЗАТОРАМ И ГОСТЯМ ЮБИЛЕЙНОГО, XV МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА  
«АРКТИКА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ» ИМЕНИ А.Н. ЧИЛИНГАРОВА\***

9 декабря 2025 г.

(...) Приветствую вас по случаю открытия в Санкт-Петербурге юбилейного, XV Международного форума «Арктика: настоящее и будущее», которому в прошлом году было присвоено имя Артура Николаевича Чилингарова – прославленного учёного, исследователя, общественного деятеля.

Ваша нынешняя встреча вновь объединила на своей площадке представителей органов власти, научных, экспертных, деловых кругов, средств массовой информации – тех, кто стремится внести свой вклад в развитие Арктического региона, чувствует личную ответственность за сохранение его уникальной природы, богатейшего исторического, культурного наследия.

В этой связи особо отмечу важную, значимую работу, которую проводит Межрегиональная общественная организация «Ассоциация полярников». На протяжении многих лет она деятельно участвует в реализации востребованных научных, экологических, просветительских, инфраструктурных проектов и предпринимательских инициатив, оказывает социальную поддержку людям, живущим и работающим на Крайнем Севере. И конечно, АСПОЛ уделяет неустанный внимание повышению престижа полярных профессий, прежде всего – среди молодёжи. (...)

---

\* Участникам, организаторам и гостям юбилейного, XV Международного форума «Арктика: настоящее и будущее» имени А.Н. Чилингарова // Официальный сайт Президента Российской Федерации, 9 декабря 2025 г. - <http://www.kremlin.ru/events/president/letters/78688> (дата обращения: 12.02.2026) - Материалы приводятся выборочно.

## ОТКРЫТИЕ НОВЫХ ОБЪЕКТОВ УНИВЕРСИТЕТСКИХ КАМПУСОВ В РЕГИОНАХ\*

23 января 2026 г.

*На площадке Московского физико-технического института Президент России по видеосвязи принял участие в церемонии открытия новых объектов университетских кампусов в субъектах Российской Федерации. (...)*

**Д.Н. Чернышенко**, Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации:

Уважаемый Владимир Владимирович! У нас праздник открытия кампусов. (...) Это всегда огромное событие в жизни города, региона. По Вашему поручению к 2036 году у нас в стране будет 40 кампусов мирового уровня, а сегодня уже создаётся созвездие из 25 кампусов от Калининграда до Сахалина. Это самая масштабная в истории России программа создания инфраструктуры высшего образования.

Вы помните, в феврале 2024 года на ВДНХ мы Вам показывали планы, и вот Вы уже лично открывали кампус и в Бауманке, объекты межвузовского кампуса НОЦ в Уфе, учебные корпуса в Альметьевске, в Когалыме. Всего уже введено 33 объекта в восьми регионах.

В формировании и наполнении кампусов активно участвуют сами студенты. Мы видим большой интерес бизнеса: у нас из тех 12 кампусов, которые строятся по формату ГЧП, 51 процент – доля бизнеса. То есть, представляете, 50 процентов финансирует бизнес. Порядка 280 миллиардов рублей они в это проинвестировали. Мы хотим Вас поблагодарить за эту уникальную программу и её поддержку. (...) Мы сейчас с Вами отправляемся в самую восточную точку страны на девять тысяч километров отсюда. Приветствуем Сахалинский госуниверситет, где мы открываем студенческий городок кампуса «СахалинТех» на полторы тысячи мест. (...)

**А.В. Огнев**, исполняющий обязанности ректора Сахалинского государственного университета (...) По Вашему поручению на Сахалине реализуется проект по созданию кампуса мирового уровня «СахалинТех». Первый объект – студенческий городок, сдан в эксплуатацию в срок, в 2025 году. Уже заселена первая секция. Студенты живут в комфортных, современных условиях, по два человека в комнате. В каждом блоке из двух комнат своя кухня и санузел. Для ребят доступны спортзал, общественные пространства для занятий и отдыха, работает современная прачечная и студенческая столовая. Это стало возможным благодаря сотрудничеству региона, Минобрнауки России и добросовестному труду строителей.

В 2027 году планируем ввести научно-образовательный комплекс с технопарками, научными лабораториями и образовательным центром. При поддержке нашего губернатора Валерия Игоревича Лимаренко Сахалинский государственный университет становится основой для развития островного региона, подготовки кадров, наращивания научно-технологического потенциала.

У нас создана передовая инженерная школа, готовим кадры для шельфовых проектов и водородной отрасли. Ключевой партнёр – «Газпром».

Принято решение о том, что наш университет станет опорным вузом «Газпрома» на Дальнем Востоке России. Открыты совместные кафедры и исследовательский центр для нефтегазовой отрасли.

С МФТИ, МГТУ имени Баумана и АФК «Система» мы развиваем водородные технологии. Совместные проекты получили поддержку Минпромторга России. Проводим исследования вместе с учёными Российской академии наук. Со «Сбером» открыли «Школу 21» и Центр искусственного интеллекта. Там идёт подготовка IT-специалистов.

Владимир Владимирович, благодаря кампусу «СахалинТех» университет уверенно смотрит в будущее. Каждый год мы увеличиваем количество студентов на 25 процентов. Именно для наших студентов и молодёжи мы развиваем университет. (...)

### **См. также:**

Владимир Путин выступил на пленарном заседании VI Международного арктического форума «Арктика – территория диалога» // Официальный сайт Президента Российской Федерации, 27 марта 2025 г. - <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/76554> (дата обращения: 12.02.2026)

Материалы совещания Президента Российской Федерации с членами Правительства Российской Федерации // Официальный сайт Президента Российской Федерации, 23 июля 2025 г. - <http://www.kremlin.ru/events/president/news/77514> (дата обращения: 12.02.2026)

---

\* Открытие новых объектов университетских кампусов в регионах // Официальный сайт Президента Российской Федерации, 23 января 2026 г. - <http://www.kremlin.ru/events/president/news/79037> (дата обращения: 12.02.2026) - Материалы приводятся выборочно.

## ОБ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСАХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ИНФРАСТРУКТУРНОГО РАЗВИТИЯ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ\*

*Материалы заседания Государственной Думы 21 мая 2025 г.*

**О.В. Морозов**, *председатель Комитета Государственной Думы по контролю, фракция «ЕДИНАЯ РОССИЯ»*. (...) Наша задача сегодня выявить те ключевые проблемы, успешное решение которых предопределяет успех освоения Арктики в целом. Главная из них, на наш взгляд, это депопуляция. В Арктике живёт 2 процента общей численности населения страны – это 2,4 миллиона человек, и хотя это более половины мирового населения Арктики, но сокращение населения – это вызов для нас. За последние пять лет численность населения здесь уменьшилась на 11 процентов. Наименьшая удовлетворённость жизнью в Арктике, по данным соцопросов, отмечается среди проживающих более трёх лет и коренных жителей – 22 и 16 процентов соответственно, а наибольший оптимизм – среди вновь прибывших, 67 процентов считают, что жизнь будет, безусловно, улучшаться. О наименьшей удовлетворённости респонденты заявляют в отношении ЖКХ и здравоохранения – 34 и 20 процентов соответственно. Среди молодёжи, 18–29 лет, 49 процентов мотивируют возможность своего отъезда сложностями с трудоустройством и бытовыми условиями.

Вторая глобальная проблема, вытекающая из первой, – это разрыв между спросом на специалистов и их предложением. Так, дополнительная кадровая потребность для основных и вспомогательных отраслей, обеспечивающих развитие арктических регионов, в ближайшие десятилетия оценивается в 184 тысячи человек, одна только программа строительства 16 новых ледоколов к 2030 году и их последующей эксплуатации потребует квалифицированных специалистов, исчисляемых тысячами. А значит, надо не только строить жильё, но и создавать комфортные условия для жизни, учёбы, работы, отдыха и воспитания детей, обеспечивать повышение доступности медицинских услуг, ликвидацию дисбаланса в пенсионной сфере. Тем более опросы показывают, что охотнее здесь остаются именно люди семейные, для которых эти вопросы первостепенные. (...)

**А.О. Чекунов**, *Министр Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики*. (...) Сейчас ни у кого не вызывает сомнения, что Арктика – это территория особого геостратегического значения. На Россию приходится половина мировой Арктики и половина мирового арктического населения. Важный момент: в 2024 году Арктическая зона показала прирост населения, хоть и небольшой – на 1 процент, вот эти 2,4 миллиона человек живут в самой обширной в мире сети арктических городов и посёлков. И действительно, Арктика уже сегодня производит 7,5 процента валового внутреннего продукта, 11 процентов экспорта. По мере реализации уже начатых проектов значение Арктики в нашей экономике, логистике и безопасности будет только возрастать.

Освоение Арктики связано с большим количеством испытаний: среднегодовая температура составляет минус 7 градусов, отопительный период в 1,5 раза длиннее, чем на остальной территории России, на протяжении двух месяцев в году – полярная ночь.

Пять лет назад Президент России Владимир Владимирович Путин утвердил основные стратегические документы по развитию Арктики – это указы Президента об Основах государственной политики и о Стратегии развития Арктической зоны и обеспечения национальной безопасности до 2035 года. За прошедшее с тех пор время при участии депутатов Государственной Думы создана нормативная база для развития Арктики: 16 федеральных законов, семь указов президента, 75 актов правительства.

Для ускорения развития экономики создан самый обширный в мире режим с особыми условиями ведения бизнеса, он так и называется – Арктическая зона Российской Федерации, площадь – более 5 миллионов квадратных километров. В рамках этого режима и трёх арктических территорий опережающего развития с мерами государственной поддержки начата реализация уже более тысячи инвестиционных проектов общим объёмом 2 триллиона рублей, из которых 800 миллиардов уже проинвестированы, почти по 300 предприятиям начаты работы. Ряд проектов относится к уникальным, крупнейшим в мире и не имеет аналогов. Примеры таких проектов: освоение Баимской рудной зоны на Чукотке – проект по освоению одного из крупнейших в мире месторождений меди с проектной мощностью 70 миллионов тонн руды, для его энергоснабжения строятся четыре плавучие атомные электростанции, аналоги той, что уже работает на Чукотке, «Академик Ломоносов» в Певеке; введённый с участием президента Центр строительства крупнотоннажных морских сооружений в Белокаменке в Мурманской области, попросту говоря — завод по производству плавучих заводов СПГ; комплекс перегрузки угля «Лавна» в рамках развития Мурманского транспортного узла; масштабный

---

\* Об актуальных вопросах социально-экономического и инфраструктурного развития Арктической зоны Российской Федерации: материалы заседания Государственной Думы 21 мая 2025 г. // Государственная Дума. Стенограмма заседаний. - 2025. - Бюл. № 288 (2203) - С. 16-52 - <http://transcript.duma.gov.ru/node/6613/> - Материалы приводятся выборочно.

туристический кластер «Валла-Тунтури» на полуострове Рыбачий – свидетельство растущей популярности Арктики среди туристов.

Один из ключевых вызовов, которые необходимо преодолеть, – это обеспечение арктической экономики и социальной сферы кадрами. Уже сейчас наблюдается дефицит работников, и по мере реализации проектов он будет только нарастать. Наша задача – создать достойные условия для жизни и работы в Арктике, несмотря на климатические условия. Для привлечения людей на Север правительство реализует программы повышения мобильности трудовых ресурсов, земские программы для учителей, врачей, фельдшеров и работников культуры. Наш институт развития – Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики оказывает содействие в привлечении кадров для каждого из более тысячи проектов, реализуемых в рамках преференциальных режимов в Арктике. (...)

(...) Для повышения качества жизни людей в Арктике Правительство России реализует следующие программы.

На Арктику распространена программа льготной ипотеки под 2 процента. По программе арктической ипотеки уже 13 тысяч семей обзавелись собственным жильём. Несмотря на жёсткие условия денежно-кредитной политики и уровень ключевой ставки, Президент России принял решение о сохранении условий ипотеки – это и ставка, и размер первоначального взноса – до 2030 года. Это решение стимулирует строительство нового жилья. Прирост объёмов строительства жилья в Арктике за 2024 год составил 40 процентов. Новые дома стали строиться в регионах, где они не строились десятилетиями.

Девять тысяч человек получили землю по программе «Арктический гектар». Люди берут землю главным образом для индивидуального жилищного строительства, для малого и среднего бизнеса, для оказания услуг в сфере туризма и фермерства.

В Арктике успешно применяется апробированный на Дальнем Востоке механизм единой президентской субсидии – это адресная помощь регионам для строительства нужных социальных объектов. За три года построено и отремонтировано свыше 30 объектов здравоохранения, культуры, образования, спорта, приобретено 40 транспортных средств, установлено 17 тёплых арктических остановок.

По поручению президента с 2021 года реализуется программа реновации закрытых административно-территориальных образований и населённых пунктов с дислокацией воинских формирований – масштабная программа общим объёмом 39 миллиардов рублей на трёхлетку, 2024–2026 годы, из них 30 миллиардов рублей из федерального бюджета. И на арктическом форуме президент дал поручение продлить программу, сохранив её финансирование, до 2030 года.

С 2022 года из федерального бюджета софинансируется отдых детей из арктических регионов на курортах юга и Дальнего Востока России. По программе уже слетали отдохнуть 25 тысяч детей.

По поручению президента правительством определён перечень опорных населённых пунктов Арктики, которые имеют стратегическое значение для обеспечения безопасности, для логистики Северного морского пути и для экономического развития Арктики. В перечень включены 16 агломераций, где проживает 1,6 миллиона человек, для каждой разработан мастер-план, определяющий стратегию комплексного развития территории. Мастер-планы разрабатывались в соответствии со стратегией развития Арктики и, что очень важно, учитывают мнение самих жителей о приоритетах развития.

Основные вопросы, которые ставили люди, касались качества здравоохранения, инфраструктуры, доступности объектов культуры, спорта и досуга. Все мастер-планы были доложены президенту на прошедшем арктическом форуме. Важно понимать, что мастер-планы – это не просто градостроительные документы, это стратегические планы по изменению экономики, по решению проблем городов и ответы на вопросы, которые ставили сами жители.

Совокупная стоимость инвестиционных проектов, которые станут возможны благодаря реализации этих мастер-планов, свыше 19 триллионов рублей. Инвестиции непосредственно в реализацию мастер-планов составляют также внушительную сумму – 3,7 миллиарда рублей, но 60 процентов из них внебюджетные, бюджетные – 860 миллиардов рублей до 2035 года. Реализация мастер-планов направлена на достижение национальных целей, определённых указом президента, в части улучшения качества среды для жизни, прироста инвестиций и развития инфраструктуры. Примеры проектов, которые будут реализованы в рамках мастер-планов: создание судоремонтного кластера в Мурманске, создание новых образовательных кампусов в Мурманске, Архангельске, создание туристического кластера на Ямале, создание экотехнопарка в Норильске, создание акватермального курорта в Беломорске и многих других объектов инфраструктуры и экономики, определённых исходя из приоритетов, обозначенных жителями. (...)

(...) В сегодняшних напряжённых геополитических условиях особенно важно продолжать развитие Арктики, опираясь на энергию новых поколений. На Дальнем Востоке уже четвёртый год работает программа подготовки кадров для органов государственного управления «Муравьев-Амурский». Уникальность программы – в глубоком погружении курсантов в работу действующих органов власти от муниципального до федерального уровня. После того как президент поручил распространить программу на Арктическую зону, при наборе на четвёртый поток конкурс составил 80 человек на место. Молодые люди хотят связать свою судьбу с работой в регионах с непростым климатом, но с масштабными задачами и быть причастными к многолетней истории развития российской Арктики. (...)

**М.Г. Решетников**, *Министр экономического развития Российской Федерации*.

(...) За последние пять лет регионы Арктики показывают хорошую динамику развития: обрабатывающее производство выросло на 12 процентов, объём отгруженных товаров – в 2 раза, вдвое увеличились инвестиции, в 3 раза сократилась безработица, заработная плата традиционно выше, чем в среднем по стране. При этом в последнее время темпы роста ряда ключевых показателей отстают от среднероссийских, это во многом обуславливается снижением добычи нефтегазового комплекса, я говорю в первую очередь об объёмах промышленного производства, о добыче полезных ископаемых.

Вместе с тем активное развитие Арктики продолжается, и в первую очередь это происходит благодаря созданным федеральным инструментам поддержки инвестиций. (...)

(...) Главный сдерживающий фактор для всех проектов, которые реализуются в Арктике, – это дефицит кадров. По нашим с министерством труда и с регионами оценкам, нехватка специалистов составит порядка 70 тысяч к 2030 году. Это всё усугубляется оттоком населения – сегодня тоже об этом уже Олег Викторович говорил – на 11 процентов за пять лет. Решать эту задачу в целом по стране предстоит за счёт программ повышения мобильности, производительности труда, переквалификации кадров в рамках нацпроекта "Кадры". Все эти программы также реализуются в Арктической зоне, но надо понимать, что проблема гораздо серьёзнее и требуются гибкие подходы именно на территории Арктики. Есть проекты, которые реализуются вдали от населённых пунктов, та же Баимка, здесь единственный путь – в правильных, комфортных условиях грамотно организовать вахту из других регионов, что, в общем, предприятия сейчас активно и делают. Одновременно с этим есть крупные города – Мурманск, Норильск, – где подход к развитию должен быть такой же, как в любом современном городе. Этот гибкий подход у нас закреплён в Стратегии пространственного развития Российской Федерации, которую мы вместе с вами в прошлом году разработали, правительством она утверждена. В рамках реализации этой стратегии уже выделено 70 опорных пунктов, где проживает две трети населения Арктики. Мы определили их реновацию как один из приоритетов развития региона. Сейчас принципы стратегии активно интегрируются в отраслевые нацпроекты, в программы, в стратегии, и мы вместе с коллегами из Минвостокразвития готовы детализировать эти задачи в отраслевых программах.

Также необходимо отметить, что всё то, что запланировано в рамках развития Арктики, очень важно сейчас интегрировать в документы территориального планирования, потому что у нас с 1 января 2026 года вступают в силу изменения в законодательство, которые дают возможность строить только то, что отражено в программах территориального развития, поэтому эта задача также важна для Арктики. Ну и конечно, именно в Арктике апробируется такой инструмент, как мастер-план, который является стратегическим документом. Что очень важно в мастер-планах – это приоритизация объектов, потому что, как правило, те проекты, которые заявлены в мастер-планах, в общем и целом не всегда сбалансированы с текущей бюджетной ситуацией и с бюджетами регионов. Вот очень важно грамотно приоритизировать, что делать в первую очередь, что можно на какое-то время отложить. И важно максимально использовать все инфраструктурные механизмы, которые по поручению президента сейчас созданы. Так, в рамках списания двух третей бюджетных кредитов субъектам Дальнего Востока и Арктики станут доступны более 80 миллиардов высвобождаемых средств, и уже заявлено мероприятий на 73 миллиарда рублей, из них почти 40 процентов как раз планируется направить на реализацию мастер-планов, более трети – это проекты в сфере ЖКХ. Кроме того, ещё 30 миллиардов будет выделено по программе казначейских инфраструктурных кредитов. Мы рассчитываем, что регионы вместе с Минвостокразвития в приоритетном порядке поддержат проекты, которые ориентированы на экономику, на инвестиции, на рабочие места, с тем чтобы действительно обеспечить качественный рывок. (...)

**Г.К. Арапов**, *фракция «НОВЫЕ ЛЮДИ»*. (...) Мы сегодня много говорим о том, как для нас важна Арктика, это геостратегическая земля, суровая, богатая, но у меня сегодня вопрос про молодёжь. Как министерство видит для себя развитие арктических территорий, чтобы сделать их привлекательными и для молодых людей, чтобы привлекать не только недропользователей, но и молодых учёных, специалистов из разных сфер, художников, архитекторов, которые действительно смогут развивать Арктику?

**А.О. Чекунков** (...) Когда на Арктику была распространена программа подготовки управленческих кадров, конкурс составил 80 человек на место. И по соцопросам, по реакции молодых людей мы видим, что меры, принимаемые по поручению президента, такие как проведение Международного арктического форума, работа правительства вместе с Федеральным Собранием находят отклик у молодых людей, они видят, что сейчас развитие Арктики — это больше чем работа, это миссия, и хотят работать на предприятиях мирового уровня, выполнять такие проекты, как создание плавучих заводов, создание плавучих атомных электростанций, создание новых логистических маршрутов, которыми потом можно гордиться всю жизнь. Вы правы, об этой работе нужно информировать, нужно рассказывать. Вместе с АНО "Национальные приоритеты" по поручению Михаила Владимировича Мишустина нами проводится информационная кампания по популяризации работы по развитию Дальнего Востока и Арктики. Эта работа даёт свои плоды. У нас, в частности, на Дальний Восток увеличивается приток молодёжи, которая едет учиться в дальневосточные вузы, чтобы потом в том числе участвовать в проектах по развитию Арктики.

Ну и последнее, но тоже важное — это культурно-просветительская работа. В этом году мы отмечаем 500 лет с момента, когда впервые русским дипломатом Дмитрием Герасимовым был предложен великий Северо-Восточный проход — фактически прообраз нашего Севморпути. И просветительская работа позволяет популяризировать, рассказать широкой общественности, рассказать молодёжи, школьникам о корнях, о том, что Россия занимается развитием Арктики и СМП уже много столетий.

**А.В. Скрозникова**, фракция «*НОВЫЕ ЛЮДИ*». (...) Школы Арктической зоны испытывают острый дефицит педагогических кадров, который вызван не только удалённостью от центра, тяжёлыми климатом и условиями труда, но и ограниченностью сферы досуга для молодёжи. Всего в Арктической зоне осуществляют трудовую деятельность около 160 тысяч педагогов, число вакансий составляет 2770. Несмотря на меры, которые принимаются для привлечения учителей, — это и «Земский учитель», и арктическая ипотека, — по-прежнему нет желающих переезжать в Арктику. Из-за нехватки педагогических кадров снижается качество обучения, поскольку учителям приходится не только преподавать свои предметы, но и вести уроки не по специальности. В связи с этим вопросы: какие дополнительные меры помимо программы «Земский учитель», арктической ипотеки готово предложить правительство для решения этих проблем и готовы ли вы поддержать предложение о выплате полярных надбавок с момента начала работы специалиста, а не после отработки им срока контракта?

**А.О. Чекунков** (...) Важным фактором привлечения людей в труднодоступные, удалённые места, в Арктику на работу является обеспеченность жильём. Например, уже запущена дальневосточная программа, которую по итогам стратегической сессии у Михаила Владимировича Мишустина президент поддержал, создание мобильного фонда арендного жилья: востребованный специалист предприятия или социальной сферы (многие регионы заявили такими как раз сотрудников сферы образования) приезжает и может за треть рыночной цены снять жильё. Ну, для примера приведу первые квартиры, которые на Дальнем Востоке введены: для арендатора стоимость полностью мебелированной, комфортабельной квартиры в новом доме, двухкомнатной квартиры 12 тысяч рублей в месяц. Такая низкая стоимость достигнута за счёт трёх уровней субсидирования: средства ФНБ направлены на закупку таких квартир оператором ДОМ.РФ и две субсидии дают региональный и федеральный бюджеты в части арендной ставки. И конечно, возможность за 12 тысяч рублей в месяц жить комфортно, не задумываясь о том, чтобы сразу приобретать жильё (ипотека — это всё-таки долгосрочное долговое обязательство человека), позволяет привлекать людей лучше. Это первый аспект.

Второй аспект касается непосредственно интересности работы, применения новых технологий. В частности, для нескольких улусов Якутии нашим институтом развития вместе с Высшей школой экономики была запущена программа по повышению качества образования с применением новых технологий, телеобразования. Специалисты, лучшие методологи Высшей школы экономики обучали учителей тому, как учить ребят по новым методикам работы. Была поставлена исчислимо измеряемая цель по повышению уровня ОГЭ в данных улусах, в школах, и был очень хороший отклик учителей. Мы стараемся, чтобы молодёжь рассматривала работу в Арктике, на Дальнем Востоке не как некую трудную обязанность, а как интересный вызов, приняв который, они получают опыт на всю оставшуюся жизнь. И на примере того, что у нас на протяжении уже девяти лет на Дальнем Востоке, в частности, положительный миграционный приток именно в возрастной категории 20–24 года, в том числе едут учителя, мы видим, что такие программы работают. Несомненно, поставленная вами проблема является очень серьёзной, одной из ключевых, на которые обращают внимание люди, поэтому правительство продолжит разработку программ повышения качества образования в Арктике.

**Председательствующий** (*Председатель Государственной Думы В.В. Володин*). (...) Вот ваше министерство занимается предметно регионами Арктической зоны – можете вы в разрезе десяти субъектов, которые входят в неё, сказать, какой дефицит учителей в Арктической зоне и в каждом из этих регионов? У вас есть такие данные с собой?

**А.О. Чекунов** (...) Средний показатель озвучен – это примерно 5 процентов от вакансии, то есть это не настолько критично, так скажем, в среднем по больнице, но, конечно, в некоторых школах, особенно в маленьких, эта проблема гораздо более существенная, там речь идёт о 20–30 процентах. (...)

**Председательствующий**. (...) Мы уже достаточно давно ведём дискуссию с Министерством просвещения, которое нас убеждает в том, что всего 2 процента дефицит кадров в школах, а когда вы конкретизировать начинаете, уже звучит цифра «20–30 процентов». Понимаете, уважаемые коллеги, крайне важно, чтобы мы с вами, видя проблему, её объективно характеризовали. Если мы будем её замалчивать, ни к чему хорошему это не приведёт. И вот хочется сказать слова благодарности Алексею Олеговичу, министру, за то, что он называет конкретные цифры, связанные с проблематикой, и не уходит, так скажем, в средние показатели температуры по больнице.

Коллеги, давайте мы, действительно, запросим ещё более подробную информацию. Вот звучит: 20–30 процентов – мы понимаем, что это уже много, потому что есть совместители, есть те, кто работает уже в пенсионном возрасте. Нам надо, видя проблематику и динамику, сделать всё для того, чтобы ситуация не ухудшилась, а мы с вами ещё и должны найти кадры, которые поедут работать в школы в регионы Арктики. Так что это очень важный вопрос. А если мы не сохраним школы в регионах Арктики, оттуда и дальше будут уезжать, потому что нет школы – нет посёлка, нет села, нет школы – нет райцентра, нет районной больницы – нет райцентра. Когда речь идёт об оттоке, коллеги, всё начинается с того, что школа переходит со среднего образовательного уровня на основной, а затем это отражается на начальной школе, и, конечно, привлекательность жизни в регионе сразу теряется.

Давайте мы этот вопрос возьмём на отдельный контроль, Олег Викторович, запросим материалы в разрезе региона, районов конкретного региона. У нас есть субъекты, территории которых не полностью входят в Арктическую зону, у нас только четыре субъекта полностью охвачены Арктической зоной, а остальные – в рамках конкретных районов. Но нам надо изучить этот вопрос досконально, с тем, чтобы потом это уже отразить и в решениях, и в законопроектах. (...)

**М.Е. Ким**, фракция «СПРАВЕДЛИВАЯ РОССИЯ — ЗА ПРАВДУ». (...) Арктика, безусловно, важнейший стратегический приоритет нашей страны, планы до 2035 года озвучены космического масштаба – участвовали в арктическом форуме, блестяще проведённом. Но вот социологические опросы, проведённые не среди чиновников, а среди простых, обычных людей, показали, что они недостаточно хорошо понимают сущность современной Арктики: не могут определить правильно географическое положение, какие регионы входят в состав, какие там природные ресурсы. А самое главное, отсутствует чёткий ценностный фундамент, который позволял бы обществу самостоятельно ответить на ключевые вопросы: что такое Арктика сегодня, завтра? почему она необходима? почему необходимо стремиться туда попасть? В связи с этим просим разъяснить, какие меры министерство принимает для формирования у граждан системного понимания значимости Арктики (вы частично сегодня уже ответили) и необходимы ли корректировки стратегии развития Арктики (...)

**А.О. Чекунов** (...) Я вас лично хотел бы поблагодарить за участие в популяризации Арктики, за работу в рамках Национального центра "Россия", где арктические стенды и мероприятия, форумы, посвящённые развитию Арктики, привлекали большое внимание прежде всего молодёжи, наших учеников школ и студентов, которые живо интересовались карьерными перспективами в деле развития Арктики. Это не так просто для обычного человека – узнать о том, что, например, город Якутск не Арктика де-юре. Россия – глобальная северная держава, но юридически к арктическим регионам, о чём Вячеслав Викторович говорил, у нас относятся полностью только четыре региона и макушки остальных регионов, которые находятся в Заполярье.

Популяризация развития Арктики, безусловно, проводится в рамках арктического форума. Он из-за пандемии на протяжении шести лет не проводился, была длинная пауза с 2019 года, но начиная с этого года он будет проводиться каждые два года. Принято решение о том, что успешно зарекомендовавшая себя площадка в Мурманске будет задействована и впредь.

Ну и конечно, по нашей линии, помимо той работы, о которой я сказал, с национальными приоритетами, работы в рамках национальной выставки «Россия», идёт очень важная просветительская работа с обществом «Знание», с «Движением первых», с участниками программы «Время героев», с будущими управленцами в рамках мастерской «Сенеж», а также привлечение людей для участия в глобальных проектах по развитию Арктики.

Приведу пример. По заказу Совета Федерации проводилось социологическое исследование удовлетворённости туристов от поездок в рамках внутреннего туризма, и самый высокий, с отрывом уровень удовлетворённости, 97 процентов, именно от поездок на Север, в Арктическую зону, потому что, видимо, люди изначально не знали, чего ждать, не было высоких ожиданий по поводу погоды, а по факту поездки получились такие... ну, самое близкое, с чем можно сравнить, – полёт в космос. И мы видим по цифрам туристического потока в Арктику, что популярность этих направлений растёт. У нас в рамках преференциальных режимов реализуется более 100 инвестиционных проектов, направленных как раз на развитие туризма. А когда люди туда поедут уже, то, что называется, благодаря человеческому телеграфу узнаваемость Арктики и знания об Арктике будут расти.

**С.Г. Каргинов, фракция ЛДПР.** (...) Ну, и конечно же, кадры – в первую очередь кадры! Я хотел бы акцентировать внимание именно на межведомственных отношениях, потому что Николай Михайлович Харитонов, комитет уже несколько лет борются, чтобы максимальная северная надбавка для молодёжи и ряда федеральных служащих начислялась с первого года работы. К сожалению, Минтруд выдал постановление, которое немножечко недоработано и не решает полностью эту проблему, нет жёсткой фиксации того, что любой человек, приехавший на Север, будет получать эту северную надбавку, особенно молодёжь, а молодёжь там нужна.

Где кадровые резервы? Конечно же, нам нужно привлекать людей, чтобы они приезжали в Арктику, на Дальний Восток. Но в первую очередь мне хотелось бы привести пример одной компании, совсем недавно они приезжали ко мне, были на приёме и рассказали о своём опыте. Они проводили кадровую ревизию в Татарстане: на КамАЗе, в «Сбере», в «Татнефти», в других крупнейших компаниях, и в каждой компании есть минимум 12 процентов резерва – людей, которые дублируют функции. Вот у нас сегодня дефицит кадров в России составляет порядка 5 миллионов человек, а за счёт ревизии мы в состоянии найти 8 миллионов человек. То есть нам даже учить и искать никого не надо, надо использовать вот эти методы – искать компании, которые могут сделать стороннюю ревизию, потому что не всегда руководитель министерства видит эти резервы у себя.

Ну и конечно же, повышение заработной платы. Вот мы были недавно опять-таки с комитетом, с Николаем Михайловичем Харитоновым в Северодвинске на судостроительном заводе, не буду его называть. К огромному сожалению, зарплата, которую получают специалисты, практически равна или даже ниже, чем зарплата, которую получают в аналогичной отрасли в Санкт-Петербурге. Вот есть выбор: жить при отрицательных температурах, в жёстких условиях или во второй, культурной столице нашей страны. Из тех, кто будет выбирать место проживания, конечно, многие выберут Санкт-Петербург. В этом плане кадровый вопрос стоит очень жёстко.

Конечно же, требуется системная проработка вопроса о проезде к месту отдыха. Вот дети госслужащих имеют соответствующую преференцию, а дети не госслужащих, к сожалению, такой преференции не имеют. Этот момент надо посмотреть. Может быть, повысить возраст получения арктической ипотеки? (...)

**Ю.П. Трутнев, заместителя Председателя Правительства Российской Федерации – полномочный представитель Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе.** (...) За последние пять лет в рамках реализации национальных проектов, «Единой президентской субсидии» в Арктике построено более 60 новых больниц и поликлиник, 48 школ и детских садов, 17 спортивных центров, принято решение о создании в Мурманске и Архангельске новых университетских кампусов, возведено более 3 миллионов квадратных метров нового жилья, что дало возможность обеспечить новыми квартирами 57 тысяч семей. Благодаря механизму льготной ипотеки, продление которой президент поддержал, в АЗРФ улучшили жилищные условия 13 тысяч семей, 9 тысяч человек получили участки земли по программе «Арктический гектар». В рамках реновации ЗАТО отремонтированы 161 многоквартирный дом, 37 учебных заведений, более 21 километра дорог, объекты ЖКХ, открыты молодёжные центры, благоустроены дворы и общественные территории.

Новым вызовом для нас является реализация мастер-планов 16 опорных населённых пунктов Арктики. Мастер-планы предусматривают создание и реконструкцию более 600 объектов инфраструктуры (это дороги, аэропорты, объекты ЖКХ, здравоохранения, культуры, спорта) стоимостью 3,7 триллиона рублей, в том числе 850 миллиардов рублей – это средства федерального бюджета. Все мастер-планы, как мы уже говорили, подготовлены, о них доложено Президенту. (...)

**ГАЛИНА КАРЕЛОВА: ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ  
ПОКАЗАЛА СВОЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ\***

**Награждены участники профессиональной переподготовки**

18 декабря 2025 г.

В Совете Федерации состоялась торжественная церемония вручения дипломов выпускникам образовательной программы «Актуальные проблемы и эффективные практики устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ».

Первый заместитель председателя Комитета СФ по федеративному устройству, региональной политике, местному самоуправлению и делам Севера Галина Карелова отметила, что программа доказала свою востребованность. *«Ее выпускники становятся инициаторами позитивных перемен на территориях проживания коренных малочисленных народов, участвуют в решении государственных задач по развитию северных и дальневосточных территорий, входят в рабочие группы при Государственной Думе, Федеральном агентстве по делам национальностей, Общественной палате. Все это подтверждает необходимость ее развития и масштабирования»,* – сказала сенатор.

Галина Карелова считает, что профессиональная переподготовка дала участникам новые знания для формирования связей между традициями и современностью, для поиска ответов на новые вызовы, создания и реализации проектов, которые будут способствовать повышению качества жизни земляков.

Участниками программы 2025 года стали руководители и сотрудники НКО, государственные служащие, управленцы и сотрудники промышленных компаний и организаций – представители Тюменской, Кемеровской, Сахалинской и Амурской областей, Ямало-Ненецкого, Ненецкого, Ханты-Мансийского и Чукотского автономных округов, республик Бурятия, Тыва, Коми и Саха (Якутия), Ямало-Ненецкого, Ханты-Мансийского и Чукотского автономных округов, Красноярского, Камчатского и Хабаровского краев.

Программа обучения охватывала широкий спектр вопросов: от принципов устойчивого развития, социально-экономических проблем и экологии до правового регулирования предпринимательской деятельности в северных регионах. Особое внимание было уделено сохранению культурного наследия коренных народов, управленческим компетенциям и цифровым технологиям коммуникаций.

В церемонии награждения дипломами приняли участие первый заместитель председателя Комитета СФ по социальной политике Александр Варфоломеев, член Комитета СФ по международным делам, вице-президента Ассоциации коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ Анна Отке, проректор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) Алексей Колесников, начальник управления корпоративных отношений компании – партнера программы Наталья Гончар.

**См. также:**

Галина Карелова: Включенность женщин в развитие Дальнего Востока будет расти // Официальный сайт Совета Федерации, 4 сентября 2025 г. - <http://council.gov.ru/events/news/169117/> (дата обращения: 12.02.2026)

Галина Карелова: Дан старт новой образовательной программе «Женщина-лидер. Север и Дальний Восток. Центры притяжения» // Официальный сайт Совета Федерации, 27 марта 2025 г. - <http://council.gov.ru/events/news/165314/> (дата обращения: 12.02.2026)

---

\* Галина Карелова: Образовательная программа в сфере устойчивого развития коренных малочисленных народов показала свою эффективность // Официальный сайт Совета Федерации, 18 декабря 2025 г. - <http://council.gov.ru/events/news/171543/> (дата обращения: 12.02.2026)

### СЕНАТОР САХАМИН АФАНАСЬЕВ – О КОМПЛЕКСНОЙ ЗАДАЧЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАДРОВ В АЗРФ\*

#### **Региональные власти могут успешно оперировать численностью трудовых ресурсов и обеспечивать сохранность, устойчивость демографических показателей в своих регионах**

Сохранение населения и закрепление кадров в Арктике требуют комплексного подхода с использованием федеральных, региональных и корпоративных программ, включая мастер-планы развития инфраструктуры, арктическую ипотеку, программы мобильности трудовых ресурсов и корпоративные инициативы, уверен сенатор Сахамин Афанасьев, член Комитета Совета Федерации по федеративному устройству, региональной политике, местному самоуправлению и делам Севера. По его мнению, эффективное использование этих инструментов позволяет обеспечивать достойные условия жизни, привлекать и удерживать специалистов, поддерживать демографическую устойчивость на арктических территориях.

Вопрос сохранения численности населения в Арктике и закрепления рабочих кадров крайне важен – это комплексная задача федеральных, региональных, муниципальных властей и корпоративного сектора. Эта работа должна прогнозироваться и проводиться на системной основе с учётом потребностей в трудовых ресурсах и с учётом показателей по демографии, конечно, при очень серьёзной ответственности региональных властей.

Решения Президента России, федерального Правительства, Совета Федерации, положения Основ государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 нацелены на создание достойных условий для жизни человека в АЗРФ.

Начинается реализация мастер-планов, страна приступает к строительству и обустройству опорных пунктов Арктической зоны РФ. Мастер-планы – это, по сути, генеральный план и стратегические документы по строительству важнейших объектов, необходимых человеку. Это и жильё, это и объекты социальной инфраструктуры, ЖКХ, спортивной инфраструктуры и так далее. И в комплексе эти объекты должны обеспечить достойные условия жизни.

Одним из важных аспектов в этом процессе является система подготовки и привлечения кадров для Арктической зоны, в том числе нацеленная на обучение местного населения – представителей коренных малочисленных народов Севера.

Государственные программы «Земский доктор», «Земский фельдшер», «Земский учитель», «Земский работник культуры», «Земский тренер», безусловно, способствуют привлечению специалистов на Крайний Север. Также хорошим инструментом является государственная программа льготного кредитования с максимальной ставкой 2% для покупки жилья или строительства дома в регионах Дальнего Востока и Арктической зоны РФ – «Арктическая ипотека» и «Дальневосточная ипотека». С 2025 года начинается реализовываться программа доступного арендного жилья, которая должна позволить специалистам, прибывшим, допустим, на 3–5 лет, получить жильё, закрепиться в регионе.

Хороший инструмент повышения мобильности трудовых ресурсов, которая способствует переезду специалистов в арктические регионы, представляет собой принятая в некоторых регионах практика субсидирования некоторых расходов молодых работников – это доплаты, оплата расходов по переезду, перевозу багажа, в том числе и для членов семьи.

Кроме того, не надо забывать о возможностях крупнейших корпораций, которые работают в Арктической зоне Российской Федерации. У них есть серьёзные корпоративные программы по привлечению, закреплению и сохранению молодых кадров и специалистов. Они имеют ресурсы для выделения жилья, предоставляют мотивационные выплаты, используют другие инструменты.

В целом, при умелом использовании всех инструментов и возможностей, которые имеются на данный момент, региональные власти могут успешно оперировать численностью трудовых ресурсов, обеспечивать сохранность, устойчивость демографических показателей в своих регионах.

---

\* Сенатор Сахамин Афанасьев – о комплексной задаче привлечения кадров в АЗРФ // Портал GoArctic.ru, 8 декабря 2025 г. - <https://goarctic.ru/opinions/senator-sakhamin-afanasev-o-kompleksnoy-zadache-privlecheniya-kadrov-v-azrf/> (дата обращения: 12.02.2026)

## **СЕРГЕЙ НОВИКОВ: ДЛЯ МОЛОДЕЖИ СОЗДАЮТСЯ ВСЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ РАБОТЫ И ЖИЗНИ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ\***

**Начальник управления Президента РФ по общественным проектам назвал сохранение и привлечение молодых людей в северные районы России одним из приоритетов страны**

Все условия для работы и жизни молодых людей создаются на Крайнем Севере. Об этом заявил начальник управления президента РФ по общественным проектам Сергей Новиков в ходе своего выступления на IV Всероссийском молодежном форуме-фестивале «Арктика. Лед тронулся».

*«Предприняты конкретные шаги, призванные сделать Север не просто доступным, но и привлекательным для работы, комфортной жизни, создания семьи и рождения детей. Долгое время, чтобы получать на этих территориях достойную заработную плату, необходимо было отработать несколько лет. Сегодня же молодые люди до 35 лет, переезжающие в районы Крайнего Севера и приравненные местности, имеют право на территориальные надбавки с первого дня работы. Речь идет о самых разнообразных профессиях и специальностях»,* – сказал Новиков.

По его словам, сохранение и привлечение молодых людей в северные районы страны, обладающие богатым потенциалом не только в части природных ресурсов, – один из приоритетов России сегодня, прописанный в стратегии развития молодежной политики РФ до 2030 года.

*«Молодые специалисты, приезжающие по приглашению от предприятий, могут рассчитывать на обеспечение жильем по соцнайму или из служебного фонда. А для тех ребят, кто выбирает местные образовательные учреждения для приобретения специальности будущего, действуют региональные программы стажировок для ускоренной профессиональной адаптации на предприятиях Севера с гарантией последующего трудоустройства»,* – отметил Новиков.

Кроме того, предусмотрены и преференции для молодых семей. Они могут рассчитывать на господдержку при приобретении или строительстве дома в размере 30–35% от расчетной стоимости жилья, льготную ипотеку, а также различные пособия и компенсации для семей с детьми.

Также начальник управления отметил, что во многих северных регионах, например, в Югре, решена проблема нехватки мест в детских садах и школах за счет строительства новых современных образовательных учреждений с бассейнами, хоккейными кортами и тренажерными залами, где могут заниматься не только дети, но и взрослые жители микрорайонов.

*О форуме*

IV всероссийский молодежный экологический форум-фестиваль «Арктика. Лед тронулся» проходит с 27 по 31 июля в Ханты-Мансийске Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с участием более пятисот эковолонтеров, представителей федеральных и региональных органов власти, героев специальной военной операции, блогеров, полярных путешественников. Они обсудят проблемы Арктики и стратегию развития Арктической зоны РФ, совершат выезды в Белоярский и Березовский районы Югры, где посетят музеи, научные центры, пройдут квесты и мастер-классы по созданию экокомиксов, сообщили организаторы мероприятия.

Форум проводится в рамках реализации федерального проекта «Россия – страна возможностей» национального проекта «Молодежь и дети». Организаторами выступают: Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь), правительство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, АНО «Чистая Арктика», Ассоциация Добро.рф. ТАСС – генеральный информационный партнер.

## **АНДРЕЙ ЧИБИС: СЕВЕРЯНЕ СМОГУТ ПОЛУЧИТЬ 51 ТЫСЯЧУ РУБЛЕЙ ЗА РЕКОМЕНДАЦИЮ ПЕРЕЕХАТЬ В РЕГИОН\*\***

Сегодня на оперативном совещании обсудили реализацию программы «Курс на Север». Губернатор Андрей Чибис напомнил, что она направлена на привлечение в Мурманскую область специалистов востребованных профессий – в первую очередь врачей и педагогов.

*«Главная задача проекта – закрыть дефицит специалистов, а значит – сделать жизнь северян лучше и комфортнее. Мы плотно занимаемся социальным блоком. В рамках проекта мы уже заключили 150 соглашений с ведущими предприятиями региона, не только с учреждениями здравоохранения и образования, но и промышленным сектором. В этом году к нам переехало свыше 460 человек.*

---

\* Сергей Новиков: для молодежи создаются все условия для работы и жизни на Крайнем Севере // Сайт информационного агентства ТАСС, 28 июля 2025 г. - <https://tass.ru/obschestvo/24646983> (дата обращения: 12.02.2026)

\*\* Андрей Чибис: северяне смогут получить 51 тысячу рублей за рекомендацию переехать в регион // Официальный сайт Правительства Мурманской области, 22 декабря 2025 г. - <https://gov-murman.ru/info/news/559527/> (дата обращения: 12.02.2026)

*Всего со старта проекта – 850 человек из 76 регионов и 4 стран. Переезжают с семьями, детьми, не на вахту, а именно жить на Севере», – сообщил Андрей Чибис.*

Глава региона отметил, что с 1 января 2026 года будут расширены условия рекомендательной программы «Арктический маяк», которая действует в рамках программы «Курс на Север».

«Тем, кто убедил знакомых, коллег, друзей переехать к нам, мы будем дополнительно выплачивать 51 тысячу рублей. Кроме того, изначально программа действовала только для переехавших жителей до 35 лет, теперь это ограничение снимается. Сейчас в регионе открыто много вакансий, предприятия ждут специалистов. Заполняйте анкету и переезжайте жить к нам, в Мурманскую область», – подчеркнул губернатор.

### **СЕРГЕЙ КРАВЦОВ: ПРОЕКТ АСПОЛ «ВСТРЕЧА ПОКОЛЕНИЙ» ЗАКЛАДЫВАЕТ ФУНДАМЕНТ БУДУЩЕГО АРКТИКИ\***

Министр просвещения Российской Федерации Сергей Кравцов в своём приветствии участникам XV Международного форума «Арктика: настоящее и будущее» заявил, что долгосрочный успех в освоении региона невозможен без системной работы с кадрами, которая начинается со школьной скамьи.

Обращаясь к участникам, глава Минпросвещения подчеркнул, что за 15 лет форум стал не просто дискуссионной площадкой, а действенным инструментом, генерирующим конкретные решения. Однако, по его словам, любые стратегии и инфраструктурные проекты требуют человеческого капитала высочайшего класса. *«Именно системное просвещение и целенаправленная подготовка кадров лежат в фундаменте успешного будущего Арктики», – отметил министр.*

Ключевым элементом в этой работе Сергей Кравцов назвал укрепление партнёрства между Министерством просвещения и Ассоциацией полярников. Флагманом этого взаимодействия является проект «Встреча поколений», старт которому был дан на площадке ведомства. Министр отметил, что проект уже доказал свою эффективность, создав работающую систему профориентации, которая помогает школьникам осознанно выбирать арктические специальности.

В своей миссии министерство видит два основных направления: создание в арктических регионах современной образовательной среды, конкурентоспособной на федеральном уровне, и сохранение уникального культурного наследия коренных народов. *«Наша общая задача — выстроить для талантливой молодёжи ясную и вдохновляющую траекторию, чтобы они видели в Арктике не отдалённую окраину, а территорию личного и профессионального роста», – заключил Сергей Кравцов.*

### **ЖИЛЬЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЪЕКТЫ ПРИВЛЕКАЮТ В ЗАПОЛЯРЬЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ ДРУГИХ РЕГИОНОВ\*\***

---

*А. Михайлов*

---

В Мурманскую область переехали 711 молодых специалистов из других российских регионов благодаря региональному кадровому проекту «Курс на Север», который был принят в 2023 году по инициативе губернатора региона Андрея Чибиса. Об этом сообщили на недавней встрече главы Кольского Заполярья с участниками проекта. Многие из них уже приняли решение остаться жить на Севере и планируют приобрести недвижимость в регионе.

Одной из главных тем, которые обсуждались в ходе встречи, стал «квартирный вопрос». В регионе впервые за последние 30 лет возрождается жилищное строительство. Во многом это произошло благодаря принятому в 2023 году президентом и правительством страны решению о льготной «Арктической ипотеке» и появлению реальных механизмов для развития жилищного строительства. Помимо «Арктической ипотеки», в регионе действует программа «Семейная ипотека».

---

\* Сергей Кравцов: проект АСПОЛ «Встреча поколений» закладывает фундамент будущего Арктики // Сайт XV Международного форума «Арктика: настоящее и будущее» имени А.Н. Чилингарова, 9 декабря 2025 г. - [https://www.forumarctic.com/conf2025/press-center/news/novosti-konferencii/Sergey\\_Kravtsov\\_proekt\\_ASPOL\\_Vstrecha\\_pokoleniy\\_zakladyvaet\\_fundament\\_budushchego\\_Arktiki/](https://www.forumarctic.com/conf2025/press-center/news/novosti-konferencii/Sergey_Kravtsov_proekt_ASPOL_Vstrecha_pokoleniy_zakladyvaet_fundament_budushchego_Arktiki/) (дата обращения: 12.02.2026)

\*\* Михайлов А. Жилье и социальные объекты привлекают в Заполярье специалистов из других регионов / А. Михайлов // Интернет-портал «Российской газеты», 23 сентября 2025 г. - <https://rg.ru/2025/09/23/reg-szfo/zhile-i-socialnye-obekty-privlekaiut-v-zapoliare-specialistov-iz-drugih-regionov.html> (дата обращения: 12.02.2026)

Важно, что действие обеих программ распространяется на моногорода, где расположены крупные градообразующие предприятия, и позволяет привлекать туда новые молодые кадры, в которых очень нуждается промышленность Кольского Заполярья.

– Нам удалось перезапустить рынок жилья в Арктике и радикально нарастить темпы строительства: в три раза вырос обший ввод жилья, в пять раз – строительство частных домов. По решению главы государства ипотека под два процента сохранена до 2030 года. Согласно данным, которые приводят застройщики, люди покупают двух- и трехкомнатные квартиры, чтобы жить на Севере всей семьей, – подчеркнул глава Мурманской области.

Напомним, по инициативе губернатора действует региональная программа «Свой дом в Арктике», в рамках которой выдано 1645 сертификатов и построено больше 1100 новых домов. Помимо этого, в рамках плана «На Севере – жить!» идет активная стройка жилья для расселения северян, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Федеральный показатель по вводу жилья в этом году уже выполнен на 139 процентов и составил почти 75 тысяч квадратных метров.

Как отметил Андрей Чибис, сегодня в работе находится 18 крупных объектов, охватывающих все сферы жизни северян: образование, здравоохранение, культуру, спорт. В частности, в Мурманске строится хирургический корпус онкодиспансера, Центр культурного развития на улице Аскольдовцев, бассейн на Кольском проспекте, выполняется проектирование пяти детских садов и школы в рамках реновации ЗАТО. Некоторые объекты уже завершены. В частности, построен и открыт современный крытый бассейн в Североморске с 25-метровой чашей и запущен губернаторский лицей в Мурманске.

Выполнен огромный объем работ по капремонту жилых домов и социальных объектов. Всего с 2019 года отремонтировано более 230 объектов – на 47 процентов больше, чем за весь период с 2010 по 2018 год.

Правительством Мурманской области заключены соглашения с ведущими застройщиками страны на возведение в ближайшие десять лет более миллиона квадратных метров жилья. Всего в регионе на данный момент строится 20 жилых домов, 80 процентов квартир предназначены для продажи.

Еще одним направлением беседы стало предоставление жилья молодым и востребованным специалистам. – На Кирпичной улице мы достраиваем дом для предоставления жилья востребованным специалистам, в том числе в аренду. Уже приняты необходимые нормативные акты, которые позволят предоставлять льготную аренду не только врачам и учителям, но и уникальным специалистам, инженерам, ученым – всем, кто крайне важен и востребован для развития нашего региона, – сообщил Андрей Чибис.

Помимо этого, участников встречи интересовали вопросы благоустройства, общественного транспорта и его доступности, меры поддержки молодых специалистов и многое другое. Важным вопросом стал поиск актуальной информации для покупки квартиры. По словам Андрея Чибиса, размещением информации на сторонних ресурсах занимается сам застройщик. Кроме того, все проекты можно подробно изучить на портале «Наш Север», где собраны все необходимые данные о новостройках, условиях арктической ипотеки под два процента и мерах поддержки в Мурманской области. Также на плакатах по всему городу размещены QR-коды с ссылками на портал.

– Крайне важно встречаться с теми, кто к нам приехал, и получать обратную связь. Те меры поддержки, которые работают для педагогов, медиков, участников программы «Курс на Север», в комплексе с изменениями в населенных пунктах нашего региона создают ту среду, где людям хочется оставаться. Северяне всегда отличались доброжелательностью и взаимовыручкой, и эти качества помогают новым жителям адаптироваться, – подвел итоги встречи Андрей Чибис.

## **МЕХАНИЗМ ВЫПЛАТЫ СЕВЕРНЫХ НАДБАВОК ДЛЯ МОЛОДЕЖИ МОГУТ ИЗМЕНИТЬ\***

### **Корректировки планируются подготовить для работников до 35 лет**

В России могут скорректировать порядок выплаты северных надбавок для молодых работников. Изменения затронут граждан в возрасте до 35 лет и могут быть реализованы в 2028–2030 годах, следует из документов правительства.

Сейчас процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется в зависимости от стажа и региона в соответствии с нормами трудового законодательства. Размер выплаты постепенно увеличивается по мере накопления стажа – за каждые полгода или год работы – до достижения установленного регионального максимума, объясняет РИА Новости.

---

\* Механизм выплаты северных надбавок для молодежи могут изменить // Сетевое издание «Коммерсантъ», 23 января 2026 г. - <https://www.kommersant.ru/doc/8365114> (дата обращения: 12.02.2026)

Согласно планам кабмина, предложения по корректировке механизма выплат для молодежи подготовят Министерство труда РФ и Федеральное агентство по делам молодежи. В документах говорится о необходимости доработать порядок начисления надбавок именно для возрастной категории до 35 лет.

В настоящее время для молодых работников до 30 лет, которые прожили в районах Крайнего Севера не менее года, действует ускоренный порядок начисления надбавок. После первого полугодия работы им сразу устанавливается надбавка в размере 20% вместо 10%, предусмотренных для остальных работников. Дальнейшее увеличение также происходит более быстрыми темпами – с шагом в 20% до достижения максимального уровня, установленного в регионе.

## **МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ УКРЕПЛЯЕТ СВОЙ СТАТУС ГЛОБАЛЬНОГО АРКТИЧЕСКОГО ХАБА\***

---

*С. Панфилова, заместитель губернатора Мурманской области – министр развития Арктики и экономики региона*

---

*Заместитель губернатора Мурманской области – министр развития Арктики и экономики региона Светлана Панфилова рассказала, как инфраструктурные мегапроекты, инвестиции в судостроение и кадровые инициативы формируют образ Заполярья будущего – интеллектуального, технологичного и комфортного для жизни (...)*

**– Недостаток кадров – частая проблема северных территорий. Какие меры предпринимаются, чтобы привлечь и удержать специалистов в Арктике?**

– Вопрос кадров – это действительно системный вызов для всех арктических регионов, и мы подходим к нему именно как к стратегической задаче.

Правительство области уделяет повышенное внимание вопросам профориентации и подготовки кадров. Местные учебные заведения тесно сотрудничают с ведущими компаниями региона – такими как «НОВАТЭК», «ФосАгро», «Норникель», «ЕвроХим», «Росатом», «Россети», «Северсталь» и другие. Компании предоставляют базу для практики, а студенты с первого курса видят четкую карьерную траекторию на современных, высокотехнологичных предприятиях. Это не абстрактная учёба, а подготовка под конкретные, востребованные рабочие места.

Молодые специалисты получают высокую, конкурентную зарплату на горнопромышленных предприятиях региона. Компании также предлагают уникальные социальные льготы и преференции как для них, так и для переехавших на север граждан.

Осознавая масштаб задач, мы не можем полагаться только на местные ресурсы. Инициатива губернатора Мурманской области Андрея Чибиса – проект «Курс на Север» – это системная работа по привлечению в регион мотивированных и квалифицированных специалистов со всей страны. Мы целенаправленно показываем, что современное Заполярье – это территория уникальных карьерных возможностей, динамичного развития и высоких стандартов жизни.

Также стоит сказать о создании в Мурманске современного университетского кампуса мирового уровня – это ключевой прорыв. Речь идёт не просто о новом здании, а о возникновении на Крайнем Севере центра притяжения талантов, исследовательской и образовательной экосистемы международного уровня.

**– Какие меры поддержки сейчас наиболее востребованы бизнесом, работающим в Арктической зоне?**

– Наиболее востребованным и эффективным инструментом поддержки бизнеса в Мурманской области являются специальные преференциальные режимы – Арктическая зона Российской Федерации (АЗРФ) и территория опережающего развития «Столица Арктики» (ТОР «Столица Арктики»). Они привлекают резидентов. Их популярность и действенность подтверждаются реальными цифрами.

На сегодняшний день Мурманская область – абсолютный лидер как по количеству резидентов, так и по объёму инвестиций. Общий объём инвестиций в экономику региона превысит 596 млрд руб., а количество планируемых к созданию рабочих мест – более 14,9 тысячи.

---

\* Панфилова С. Мурманская область укрепляет свой статус глобального арктического хаба / С. Панфилова; записала Д. Озерова // Портал GoArctic.ru, 21 января 2026 г. - <https://goarctic.ru/society/svetlana-panfilova-cherez-desyat-let-murmanskaya-oblast-ukrepit-svoy-status-globalnogo-arkticheskogo/> (дата обращения: 12.02.2026) – Материалы приводятся выборочно.

При этом резидентами АЗРФ и ТОР в совокупности уже вложено в реализацию проектов более 284 млрд руб., а количество фактически созданных рабочих мест превышает 6 тысяч.

Комплекс преференций в АЗРФ и ТОР включает существенные налоговые льготы, упрощенные административные процедуры и другие преимущества, которые делают ведение бизнеса в условиях Арктики более предсказуемым и экономически эффективным.

*– Если бы вам нужно было кратко описать, какой будет Арктика Мурманской области через десять лет, – какой бы образ вы выбрали?*

– Через десять лет Мурманская область ещё больше укрепит свой статус глобального арктического хаба, став единой интеллектуальной и технологичной экосистемой, где логистика, наукоёмкая промышленность и высокое качество жизни развиваются в гармонии с природой.

Арктический макрорегион превратится в комфортный и привлекательный для проживания благодаря развитию ресурсодобывающих отраслей, реализации крупных инфраструктурных проектов и активному судоходству по Северному морскому пути, составляющему важную часть Трансарктического транспортного коридора. (...)

### **АССОЦИАЦИЯ ПОЛЯРНИКОВ ВСТРЕТИЛАСЬ С БУДУЩИМИ УПРАВЛЕНЦАМИ АРКТИКИ\***

В Москве дан старт пятого потока программы подготовки кадров для государственной службы и институтов развития Дальнего Востока и Арктики «Муравьев-Амурский 2030». В торжественном мероприятии приняли участие представители Ассоциации полярников (АСПОЛ).

Открывая встречу, министр Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики Алексей Чекунов отметил: «Мы создали уникальный проект, настолько же уникальный, как и те территории, которые мы вместе развиваем – Дальний Восток и Арктика. Его сила – в практике, в сообществе и в преемственности, которые уже объединяют более 150 человек».

Для Ассоциации полярников это событие стало важным шагом в построении кадровой преемственности. Мы выстраиваем мост между школьниками, которые только открывают для себя Арктику в проекте «Встреча поколений», и молодыми лидерами, которые уже готовы принимать ответственные решения о будущем стратегических регионов – строить, развивать, вести за собой.

«Муравьев-Амурский 2030» и «Встреча поколений» – две ступени одного пути:

- «Встреча поколений» (5–10 классы) – зажигает интерес, показывает Арктику как территорию возможностей и помогает с профессиональным самоопределением.

- «Муравьев-Амурский 2030» – даёт лучшим выпускникам вузов и молодым специалистам инструменты для реальной работы на руководящих позициях.

Наша общая цель – построить непрерывную траекторию роста. Быть частью этого пути – для нас большая честь. Желаем успехов будущим управленцам Арктики и Дальнего Востока!

### **ЧЕЛОВЕК В ЦЕНТРЕ СТРАТЕГИИ\*\***

#### **На XV Международном форуме «Арктика: настоящее и будущее» обсудили план развития Крайнего Севера**

С 9 по 10 декабря в Петербурге прошел XV Международный форум «Арктика: настоящее и будущее» им. А.Н. Чилингарова, на котором собрались более 2 тыс. участников. Как сообщили в Ассоциации полярников, ключевым итогом стала консолидация мнения о необходимости продолжения перехода от общих принципов к конкретным действиям и индивидуальному подходу к развитию Крайнего Севера.

Человекоцентричный подход стал единым лейтмотивом приветственных слов и выступлений – от президента России Владимира Путина до губернаторов арктических регионов. Спикеры сошлись во мнении, что развитие инфраструктуры и экономики должно быть нацелено на создание комфортных условий для постоянной жизни и воспитания детей, а не только на вахтовый труд. (...)

(...) Еще один вопрос, который обсудили на форуме, – поддержка МСП. Планируемое с 1 января 2026 года снижение порога доходов для применения УСН с 60 до 20 млн рублей может критически ударить по арктическому малому бизнесу, спровоцировав массовый уход предприятий в «тень» без существенного роста налоговых поступлений.

---

\* Ассоциация полярников встретилась с будущими управленцами Арктики // Сайт «АСПОЛ», 21 января 2026 г. - [https://www.aspolrf.ru/news/index.php?ELEMENT\\_ID=4523](https://www.aspolrf.ru/news/index.php?ELEMENT_ID=4523) (дата обращения: 12.02.2026)

\*\* Человек в центре стратегии // Сетевое издание «Коммерсантъ», 15 декабря 2025 г. - <https://www.kommersant.ru/doc/8292110> (дата обращения: 12.02.2026) – Материалы приводятся выборочно.

При этом общая стоимость проектов, предусмотренных мастер-планами в АЗРФ, составляет 2,9 трлн рублей. Для их реализации уже предусмотрено до 5% финансирования из госпрограмм. Важнейшее условие для реализации мастер-планов – гарантии привлечения частных инвестиций.

Помимо стратегических дискуссий, форум стал площадкой для запуска конкретных проектов. Например, на сессии о поддержке коренных малочисленных народов отметили, что акцент сместился от компенсаций к модели партнерства, где общины становятся активными участниками развития территорий. Там же было подписано трехстороннее соглашение между Федеральным агентством по делам национальностей России, Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ и «Норникелем» в целях содействия устойчивому развитию коренных малочисленных народов.

В рамках проекта «Встреча поколений», третий раз ставшего молодежной площадкой форума, 800 школьников состязались за просветительскую поездку на безвозмездной основе в один из арктических регионов с экскурсионно-профориентационной программой.

По итогам форума участники сформировали предложения по популяризации Арктики для включения в программу Года географии, планируемого в 2027 году. Как заявили организаторы, все предложения будут систематизированы в общественную резолюцию для российского правительства. Самые острые вопросы, по словам вице-президента Ассоциации полярников Андрея Грачева, лягут в основу тем для «Прямой линии с президентом» 19 декабря.

## **КАКИЕ «ПЛЮШКИ» ПОЛУЧАЕТ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА ЯМАЛЕ: ПОСОБИЯ, НАДБАВКИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ\***

*А. Людвиг*

*На Ямале в молодежь инвестируют немалые финансы, привлекая квалифицированных специалистов для работы в сложных арктических условиях. Спектр помощи широкий: от стажировки под руководством опытных наставников до подъемных выплат и компенсации коммуналки. «Север-Пресс» собрал памятку для тех, кто хочет внести свой вклад в развитие ЯНАО.*

### **Чем отличаются молодые специалисты от молодых работников**

В апреле 2024 года в федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» № 489-ФЗ были внесены изменения. В документе уточнили понятие «молодой специалист» и ввели новое – «молодой работник».

По новому законодательству молодым специалистом считается гражданин РФ до 35 лет включительно, завершивший обучение и впервые устраивающийся на работу по специальности. Молодой специалист может иметь трудовой стаж, полученный в период обучения. Ранее выпускников из-за трудового стажа могли не причислять к этой категории, они лишались нескольких привилегий и выплат.

Молодой работник – гражданин России в возрасте до 35 лет включительно, имеющий трудовой стаж не более трех лет, вне зависимости от образования и квалификации, при этом не попадающий под критерии категории «молодой специалист». Проще говоря, молодой работник отличается молодого специалиста количеством стажа.

Соответствующее понятие на Ямале определено в положении о порядке и условиях социальной поддержки молодых специалистов в Ямало-Ненецком автономном округе. В некоторых организациях могут разрабатывать свои локальные нормативные акты, но эти документы не должны противоречить федеральному законодательству.

### **Основная помощь молодым специалистам в Российской Федерации**

Молодым специалистам полагается:

- помощь в трудоустройстве;
- выплата подъемных;
- доплаты к заработной плате;
- компенсация аренды жилья молодым специалистам (семьям);
- компенсация расходов на проезд;
- предоставление ведомственной квартиры;

\* Людвиг А. Какие «плюшки» получает молодой специалист на Ямале: пособия, надбавки, льготы, компенсации / А. Людвиг // Информационное агентство «Север-Пресс», 9 апреля 2025 г. - <https://severpress.ru/narrative/obshchestvo/kakie-pljushki-poluchaet-molodoj-spetsialist-na-jamale-posobija-nadbavki-lgoty-kompensatsii/> (дата обращения: 12.02.2026)

- ипотека для молодых специалистов на особых условиях;
- возмещение расходов на оплату детского сада и пр.

Финансовая помощь молодым специалистам, периодичность выплат (разовая, ежемесячная) различаются по сферам экономики. Доплаты идут в первые 3–5 лет – это время сотрудник должен отработать на предприятии или в учреждении.

### **Как помогают молодым специалистам на Ямале в 2025 году**

#### *1. Северная надбавка с первого дня работы*

За работу в суровых климатических условиях по Трудовому кодексу и федеральному закону о госгарантиях и компенсациях северяне получают процентную надбавку к зарплате, на ее сумму влияет районный коэффициент. Процентная надбавка зависит от стажа работы на Крайнем Севере. Чтобы получать в округе полные северные, обычно надо проработать на Ямале пять лет.

Но молодому специалисту, который устроится в бюджетную организацию на Ямале, будут выплачивать 80% надбавки к зарплате, начиная с первого дня работы. Накопительный принцип северных надбавок для работников бюджетной сферы отменили с 2020 года по инициативе губернатора ЯНАО.

#### *2. Отсутствие испытательного срока*

Молодым специалистам в ЯНАО не нужно отрабатывать испытательный срок. Это возможно благодаря сервису «Капитал молодого специалиста».

Сервис помогает трудоустроиться выпускникам профессиональных образовательных организаций, а также студентам последних курсов для подработки в свободное время. Проект ориентирован на профессии, востребованные экономикой региона. В их числе – электромонтер, повар, электрогазосварщик, оператор по добыче нефти и газа, слесарь-ремонтник и другие. В течение трех месяцев из окружного бюджета работодателям предоставляются средства на компенсацию затрат по выплате зарплаты выпускникам и старшекурсникам – до 50 тысяч рублей в месяц.

#### *3. Единовременное пособие от 100 до 700 тысяч рублей*

Если молодой специалист устраивается на работу в организации здравоохранения, образования, культуры, спорта, молодежной политики и социального обслуживания, то ему выплатят подъемные. Размер пособия – 100 тысяч рублей, оно выдается один раз.

Молодым специалистам, трудоустроившимся в окружной центр ветеринарии, единовременная выплата в несколько раз больше. Ветеринарному фельдшеру выплатят 500 тысяч рублей, ветеринарному врачу – 700 тысяч рублей.

#### *4. Служебное жилье для молодых специалистов*

Медработники первичного звена и скорой помощи в ЯНАО имеют преимущественное право на получение служебного жилья. Согласно комплексной программе по обеспечению служебным жильем медработников первичного звена, его можно приватизировать через 10 лет работы по специальности.

В ЯНАО строится арендное жилье для бюджетников и специалистов, предприятий ТЭК. В рамках проекта квартиры сдаются с отделкой, укомплектованные мебелью и бытовой техникой. Первые арендные дома ввели в 2023 году: четыре в Новом Уренгое и один в Салехарде. Аналогичное жилье строится в Лабитнанги и Харпе.

#### *5. Компенсация расходов на ЖКХ*

Молодым специалистам здравоохранения, образования, соцзащиты, культуры и спорта, снимающим жилье и работающим в сельской местности, а также поселках городского типа, компенсируют расходы за коммунальные услуги, электроэнергию и капремонт.

Выпускникам ссузов из сельских территорий, в том числе из числа КМНС, в течение трех лет после учебы возмещают расходы за найм жилого помещения в городе при трудоустройстве по специальности. Сумма компенсации – 25 тысяч рублей в месяц. При этом в дипломе должны быть отметки «хорошо» или «отлично».

Депутаты Госдумы предлагают пересмотреть условия арктической ипотеки для представителей профессий, которые нужны для обеспечения работы Севморпути и своевременного северного завоза. Планируется отменить ограничения на предельную стоимость квадратного метра приобретаемого жилья и возраст участия в программе.

## **В МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ ДЕЙСТВУЮТ 44 МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ, И ЗА ПОСЛЕДНИЕ 5 ЛЕТ ИХ ФИНАНСИРОВАНИЕ УВЕЛИЧИЛОСЬ В 15 РАЗ\***

**А на развитие системы среднего профессионального образования за этот период направлено более 16 млрд рублей**

*А. Щетинина*

На оперативном совещании в Мурманской области были представлены основные направления поддержки молодежи в ходе реализации плана развития региона «На Севере – жить!». Это направление – одно из важнейших для социально-экономических перспектив и закрепления кадров в Арктике. По словам губернатора Андрея Чибиса, в регионе действуют 44 меры стимулирования и поддержки потенциала молодых людей, а за последние 5 лет финансирование молодежной политики из областного бюджета увеличилось в 15 раз. Более 16 млрд рублей направлено на развитие системы среднего профессионального образования (СПО). Об этом сообщила пресс-служба правительства региона.

За 10 лет число студентов выросло почти на 30%: более половины выпускников 9-х классов продолжают обучение в системе СПО Мурманской области. Эта система включает 23 учреждения, работающих во всех крупных муниципалитетах региона, и два вуза с программами СПО. С 2023 года увеличено количество бюджетных мест по инженерным, медицинским и педагогическим специальностям, в итоге – приём по этим направлениям вырос почти на треть, как подчеркнул глава региона.

Особое внимание в Кольском Заполярье уделено стипендиям и грантам для молодёжи. За 4 года 649 одаренных детей и студентов получили именные стипендии губернатора, 300 молодых активистов – специальную стипендию, еще 100 будут получать ее в течение этого года. Грантовую поддержку от имени губернатора с 2021 по 2025 год получили 113 социально значимых молодежных проектов на общую сумму 52 млн рублей.

Более 40 тысяч молодых людей приняли участие в мероприятиях, направленных на развитие гражданской активности. Также в регионе активно поддерживают участие молодежи в федеральных и международных форумах и фестивалях.

### **МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ВЫБИРАЮТ МУРМАНСКУЮ ОБЛАСТЬ: УЖЕ 850 ЧЕЛОВЕК ПЕРЕЕХАЛИ В РЕГИОН С ПРОЕКТОМ «КУРС НА СЕВЕР»\*\***

Программа «Курс на Север», реализуемая в Мурманской области, показала рекордные результаты по итогам 2025 года. О реализации мероприятий проекта сегодня на оперативном совещании рассказала заместитель губернатора Александра Кондаурова. Напомним, программа кадрового сопровождения «Курс на Север» была разработана в 2023 году по инициативе губернатора Андрея Чибиса в рамках стратегического плана «На Севере – жить!».

«Курс на Север» предлагает каждому участнику проекта комфортный переезд от момента подачи заявки для участия в проекте до момента выхода на работу. Сотрудники проекта помогают с трудоустройством, в том числе членам семьи, встречают в аэропорту, помогают устроить ребенка в детский сад или школу и предоставляют персонального куратора для решения всех вопросов, связанных с переездом», – подчеркнула Александра Кондаурова.

Как рассказала вице-губернатор, в текущем году по «Курсу на Север» в Кольское Заполярье переехали 469 человек, а за все время действия – 850 человек из 76 регионов России и четырёх зарубежных стран. Участники проекта проживают и работают во всех муниципальных образованиях региона. Растёт доля молодых специалистов, средний возраст участников в 2025 году – 31 год. Важно, что участники переезжают целыми семьями: благодаря «Курсу на Север» регион стал богаче более чем на 230 детей, причём больше половины из них переехали именно в 2025 году. Интерес к программе и региону стремительно растёт. За последние пять месяцев 2025 года количество заявок на переезд увеличилось в два раза, а декабрь стал рекордным – 240 обращений. Среди новых жителей региона – врачи, педагоги, горняки, ученые, IT- и PR-специалисты, государственные служащие, архитекторы.

\* Щетинина А. В Мурманской области действуют 44 меры поддержки молодежи, и за последние 5 лет их финансирование увеличилось в 15 раз / А. Щетинина // Портал GoArctic.ru, 19 января 2026 г. - <https://goarctic.ru/society/v-murmanskoy-oblasti-deystvuyut-44-mery-podderzhki-molodezhi-i-za-poslednie-5-let-ikh-finansirovanie/> (дата обращения: 12.02.2026)

\*\* Молодые специалисты выбирают Мурманскую область: уже 850 человек переехали в регион с проектом «Курс на Север» // Официальный сайт Правительства Мурманской области, 22 декабря 2025 г. - <https://gov-murman.ru/info/news/559552/> (дата обращения: 12.02.2026)

«Команда проекта выстроила эффективную работу с предприятиями. Мы помогаем друг другу: проект оперативно получает свежие вакансии, а предприятия – резюме соискателей», – подчеркнула Александра Кондаурова и призвала организации Мурманской области активно заключать соглашения с проектом «Курс на Север».

Важным вектором развития проекта стала работа с молодёжью. В 2025 году более 1500 студентов ведущих вузов страны узнали о карьерных возможностях в Заполярье. Около 700 человек рассматривают Мурманскую область как место для прохождения практики – своеобразного «тест-драйва» работодателя и региона. Уже прошли такую стажировку в текущем году 95 студентов. С лета 2025 года в партнёрстве с проектом «Звезда Севера» программа помогает трудоустроить жен военнослужащих, прибывающих служить в регионе. Благодаря этому 16 женщин уже нашли работу по душе.

«Проект начал активно сотрудничать с туристическим сообществом. Мы даем возможность жить там, где другие мечтают отдыхать. Считаем, что каждый турист, который приехал и влюбился в наш регион, может стать его постоянным жителем», – подчеркнула Александра Кондаурова.

Вице-губернатор представила также годовые итоги региональной программы амбассадоров «Вернусь с друзьями», реализуемой по губернаторскому плану «На Севере – жить!». В рамках программы 40 студентов со всей страны на протяжении 8 месяцев рассказывали о стажировках, практиках и карьере в Мурманской области. По итогам этой работы получено 200 заявок от студентов на прохождение практики и трудоустройство в регионе. В декабре 14 лучших амбассадоров провели 3 дня в Мурманске.

## **В ЯНАО – ГЛАВНОМ ГАЗОДОБЫВАЮЩЕМ РЕГИОНЕ СТРАНЫ – СОЗДАЮТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР «КАДРЫ ДЛЯ ТЭК И СЕРВИСА ТЭК»\***

**Новый кластер среднего профессионального образования объединит семь колледжей  
и 18 компаний топливно-энергетического комплекса региона**

---

*А. Щетинина*

---

Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО – Ямал) вошел в число победителей конкурса «Профессионалитет», который проводит Минпросвещения РФ, и получит 100 миллионов рублей на развитие кластера среднего профессионального образования (СПО). В 2026 году образовательный кластер для подготовки специалистов топливно-энергетического комплекса (ТЭК) объединит семь ямальских колледжей и 18 компаний ТЭК региона, включая «Газпромнефть Ямал», «Россети Тюмень», «Ямалкоммунэнерго», «Газпром добыча Надым» и «Новатэк-Таркосаленфтегаз», сообщает пресс-служба правительства ЯНАО.

Сейчас на Ямале ежегодно выпускается более 250 молодых специалистов ТЭК. Ведущее образовательное учреждение кластера – Новоуренгойский многопрофильный колледж – готовит наибольший объем кадров по этому направлению. По мнению властей и представителей отрасли, консолидация усилий образования и экономики обеспечит регион высококвалифицированными кадрами и укрепит развитие энергетики Ямала. Губернатор региона Дмитрий Артюхов отметил, что округ поставил перед собой амбициозную цель – сделать ямальское среднее специальное образование лучшим в стране. А запуск кластера, кроме качественного актуального образования, гарантирует студентам трудоустройство в компаниях-партнёрах.

Реализация проекта планируется на условиях софинансирования: будут использоваться средства федерального и окружного бюджетов, и ключевых отраслевых партнёров – компаний «Газпромнефть Ямал» и «Ямалкоммунэнерго». Финансирование направят на модернизацию учебных пространств, имитирующих реальные производственные процессы. В частности, будут созданы участки начальной металлообработки, наладки и диагностики теплотехнических систем, эксплуатации и сервисного обслуживания промышленных роботов и систем автоматизации. Кроме того, планируется открытие специализированных лабораторий, в том числе – для совершенствования умений работы с нефтяными и газовыми скважинами. Студенты получат возможность практиковаться на новейшем оборудовании, максимально соответствующем условиям реального производства.

---

\* Щетинина А. В ЯНАО – главном газодобывающем регионе страны – создают образовательный кластер «Кадров для ТЭК и сервиса ТЭК» / А. Щетинина // Портал GoArctic.ru, 23 апреля 2025 г. - <https://goarctic.ru/society/v-yanao-glavnom-gazodobyvayushchem-regione-strany-sozdayut-obrazovatelnyy-klaster-kadry-dlya-tek-i-s/> (дата обращения: 12.02.2026)

Среди востребованных направлений образования – «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», «Сварщик», «Мастер по ремонту автомобилей», «Эксплуатация электрооборудования», «Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированных систем» и «КИПиА в ТЭК». Планируется, что к 2028 году в кластере будут учиться более трёх тысяч студентов, и 85% выпускников – трудоустроены на предприятия.

Для привлечения преподавателей-практиков введена новая мера поддержки – один миллион рублей. Преподавателям технической направленности компенсируется стоимость аренды жилья в размере 25 тысяч рублей.

Благодаря победе в конкурсе «Профессионалитет» Минпросвещения России в 2023 году на Ямале уже создан образовательный кластер «Ямальский туризм», объединяющий четыре колледжа и 14 отраслевых партнёров, таких как «Дискавер Ямал», авиакомпания «Ямал», «Окружной дом ремёсел». Сейчас в туристическом образовательном кластере – 390 студентов, которые осваивают современные программы с акцентом на стажировки в ведущих компаниях сферы туризма, гостиничного сервиса, поварского и кондитерского дела.

## **ПРЕЗИДЕНТ АСПОЛ: НЕХВАТКА КАДРОВ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНОЙ ИЗ ГЛАВНЫХ ПРОБЛЕМ АРКТИКИ\***

### **Там требуются специалисты любого уровня в самых разных профессиях**

Нехватка трудовых ресурсов на территории Арктики является одной из самых больших проблем для ее развития. Таким мнением с ТАСС поделился президент Ассоциации полярников Михаил Слипенчук во время конференции «Экологические проблемы арктических территорий», которая проходила в Карельском научном центре РАН.

*«Катастрофически не хватает трудовых ресурсов для работы в Арктике <...>. Молодежь особо не стремится туда, потому что это тяжело, далеко и холодно. Те инструменты, которые работали в Советском Союзе <...>, не работают. Это проблема, она грандиозная и самая большая»,* – сказал собеседник агентства.

Слипенчук добавил, что в настоящее время государству важно больше внимания уделять просвещению и высшему образованию в целях дальнейшего развития Арктики. Там требуются специалисты любого уровня в самых разных профессиях – это военные, медики, географы, экологи и многие другие.

*«Для этого нужно, чтобы у молодежи формировалось желание работать в Арктике. Раньше был романтизм, теперь его не стало. Надо больше фильмов снимать, больше внимания со стороны СМИ и правительства России с точки зрения мотивации»,* – отметил он. (...)

### **См. также:**

Щетинина А. Как возродить романтику Севера? Президент АСПОЛ считает, что надо формировать у молодежи желание работать в Арктике / А. Щетинина // Портал GoArctic.ru, 25 апреля 2025 г. - <https://goarctic.ru/society/kak-vozrodit-romantiku-severa-prezident-aspol-schitaet-chno-nado-formirovat-u-molodezhi-zhelanie-rab/> (дата обращения: 11.02.2026)

Щетинина А. Учёные выяснили, что 74% молодёжи нравится сам факт жизни в Арктике, а культура, достопримечательности и герои региона – не так важны / А. Щетинина // Портал GoArctic.ru, 16 мая 2025 г. - <https://goarctic.ru/nauka/uchyenyevyyasnili-chno-74-molodyezhi-nravitsya-sam-fakt-zhizni-v-arktike-a-kultura-dostoprimechatel/> (дата обращения: 12.02.2026)

---

\* Президент АСПОЛ: нехватка кадров является одной из главных проблем Арктики // Сайт информационного агентства ТАСС, 25 апреля 2025 г. - <https://tass.ru/obschestvo/23779287> (дата обращения: 12.02.2026) – Материалы приводятся выборочно.

## ЭКСПЕРТЫ РАССКАЗАЛИ, КАК НАСТАВНИКАМ УВЛЕЧЬ РОССИЯН АРКТИКОЙ\*

17 октября в Красноярске во время Всероссийского форума «ПРОнаставничество 2025: Технологии. Мастерство. Доверие» прошёл круглый стол «Лучшие практики наставничества как инструмент профессиональной адаптации специалистов в Арктике».

Главной темой обсуждения стало развитие системы наставничества как ключевого механизма профессиональной адаптации молодых специалистов, работающих в сложных климатических и социальных условиях Арктики.

Участники круглого стола подчеркнули, что кадровая устойчивость в северных регионах напрямую зависит от качества адаптационных программ и поддержки наставников – опытных специалистов, готовых передавать знания и помогать молодым сотрудникам закрепляться на местах.

*«Наставничество – это не просто форма передачи профессиональных навыков. Оно работает на программу повышения производительности труда: есть хорошо задокументированные данные, согласно которым на предприятиях, где работают наставники, текучесть кадров на 10% ниже, а расходы на обучение в среднем ниже на 15%, чем на прочих предприятиях»,* – отметил **генеральный директор Проектного офиса развития Арктики Максим Данькин**, который модерировал сессию.

Но еще важнее, по словам эксперта, то, что наставничество позволяет прививать определенные ценности. Поддержка наставников может быть критически важна для Арктики, где небольшое количество населения, куда многие едут вахтой или по особым программам поддержки. Именно ощущение, что ты не один, иногда становится ключевым при принятии решения – уехать или остаться.

На мероприятии прозвучали выступления представителей международных и российских организаций, поделившихся опытом внедрения программ наставничества в арктических и северных территориях.

*«Сегодня Арктика – это не только уникальный регион, но и стратегически важная территория, особенно в свете тех вызовов, которые стоят перед страной. Нам важно сделать среду в Арктике комфортной, в первую очередь для трудовых ресурсов»,* – сказал **руководитель агентства по развитию северных территорий и поддержке коренных малочисленных народов Красноярского края Антон Нарчуганов**.

Наставничество особенно важно для коренных народов Арктики и всегда было частью их культуры – даже игрушки трехлетних детей служили для освоения важных навыков, напомнил **уполномоченный по правам коренных малочисленных народов в Красноярском крае Григорий Дюкарев**.

**Заместитель исполнительного директора Северного Форума Дарьяна Максимова** рассказала о возможностях для молодежи в Арктике, а также о том, как университеты могут развивать наставничество для предприятий северных территорий, а **руководитель проекта Ассоциации полярников России Екатерина Подкуйко** – о просветительской инициативе для школьников «Встреча поколений».

Особое внимание участники уделили международному опыту. В работе круглого стола приняли участие зарубежные эксперты – **профессор Прити Д. Дас** из Университета Джавахарлала Неру и **профессор Ло Ин** из Гуандунского университета иностранных языков, которые, соответственно, рассказали о практиках наставничества и профессиональной подготовки кадров в Индии и в Китае.

В дискуссии приняли участие представители компаний «РН-Ванкор», «Норильский никель», «Полус», «КрасАвиа», «Аэропорты Красноярья», а также региональные объединения предпринимателей и промышленные союзы. По итогам заседания были сформулированы предложения по развитию системы наставничества и закреплению молодых специалистов в арктических регионах.

Организаторами мероприятия выступили Правительство Красноярского края и платформа «Россия – страна возможностей».

---

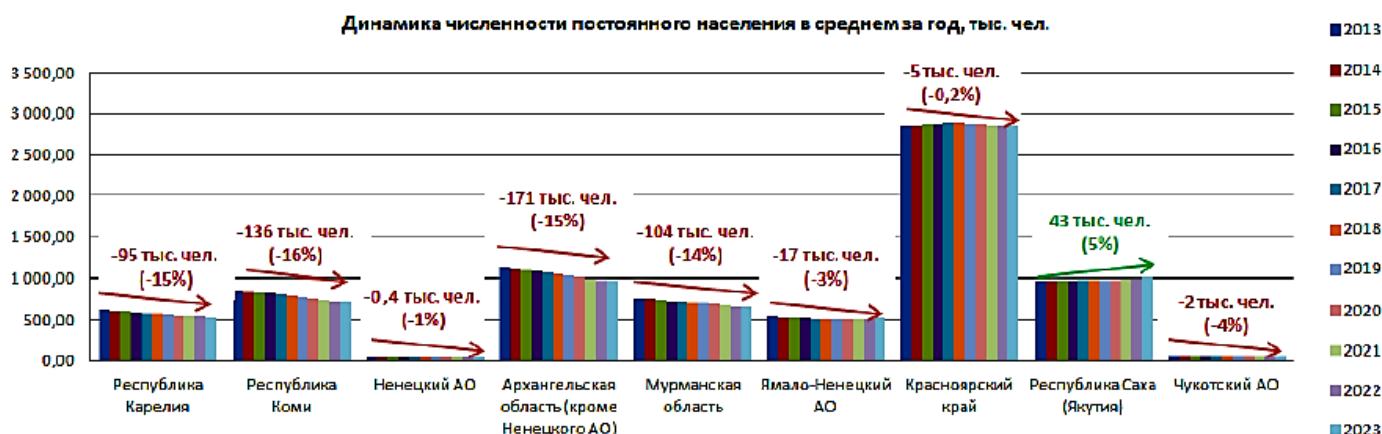
\* Эксперты рассказали, как наставникам увлечь россиян Арктикой // Портал GoArctic.ru, 17 октября 2025 г. - <https://goarctic.ru/society/eksperty-rasskazali-kak-nastavnikam-uvlech-rossiyan-arktiko/> (дата обращения: 12.02.2026)

# ОСОБЕННОСТИ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ В КОНТЕКСТЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ УДЕРЖАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ\*

Е.А. Бажутова, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник  
(Институт экономических проблем имени Г.П. Лузина Кольского научного центра РАН)

## Введение

Сегодня интерес к промышленному переосвоению территории АЗРФ возрастает [1]. Планируемые к реализации инвестиционные проекты затрагивают все сферы реальной экономики. Однако, помимо инвестиционных вложений, реализация данных проектов требует соответствующего кадрового обеспечения. Текущие показатели безработицы в РФ и прогнозы потребности в трудоспособном населении свидетельствуют о проблеме кадрового дефицита, характерного для всей территории страны и всех секторов ее экономики [2]. Наиболее ощутима данная проблема в регионах АЗРФ, в большинстве которых на протяжении последних десяти лет наблюдалось снижение численности населения (рис. 1).



**Рис. 1.** Динамика численности населения по регионам АЗРФ.

Источник: составлено автором на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

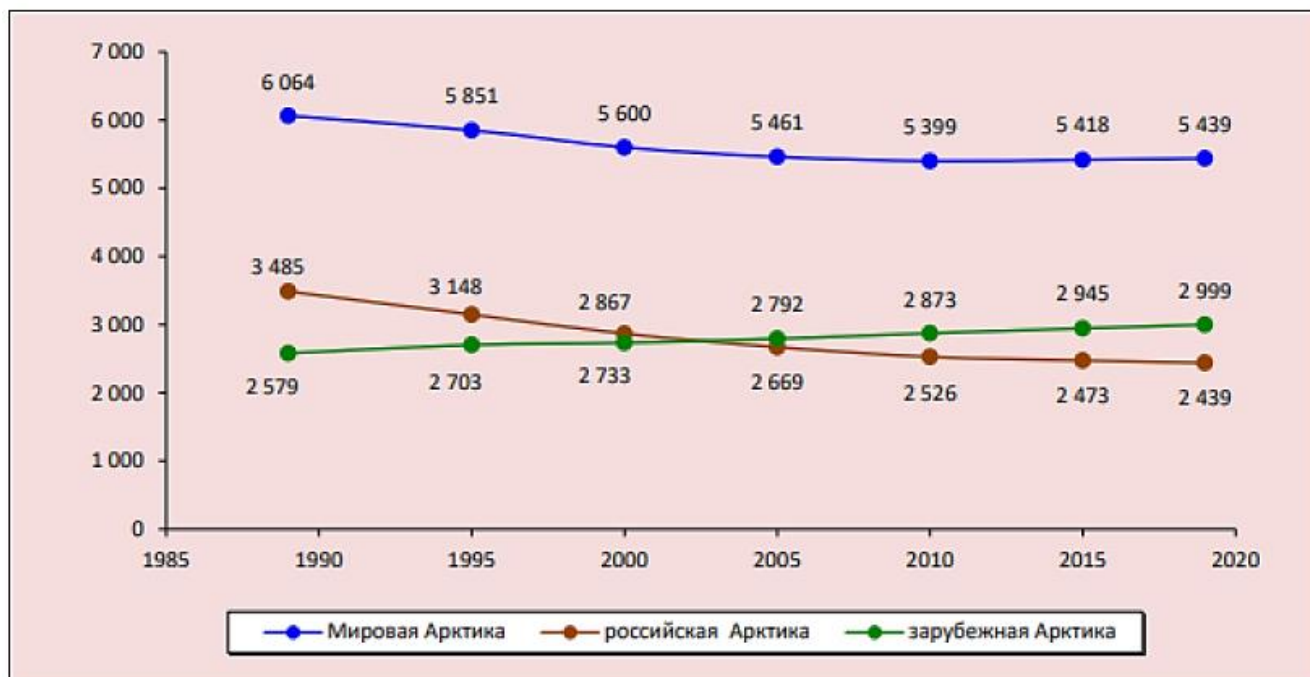
Наиболее ярко среди регионов, полностью входящих в состав АЗРФ, проблема убыли населения выражена в Мурманской области [3]. Среди регионов, входящих в АЗРФ частично, наибольшую убыль населения имеют Архангельская область, республики Коми и Карелия. Выбытие населения из регионов становится риском для их экономического, социального развития [4].

Такой отток населения из регионов российской Арктики является результатом изменения государственной политики и смены подхода к освоению и заселению северных территорий, которые начались в 90-х гг. XX в. Если до этого времени практики освоения Севера в СССР ставились в пример и являлись ориентиром для зарубежных стран, имеющих в своем составе территории за полярным кругом, то сегодня в мировой Арктике наблюдаются различия в развитии демографических процессов: в зарубежной – восходящая динамика численности населения, в российской — нисходящая, что уменьшает и так низкую заселенность территории. Это привело к тому, что по численности населения зарубежная Арктика стала превышать российскую на 0,5 млн человек (рис. 2).

Помимо тенденции, противоположной динамике численности населения мировой Арктики относительно российской, исследователями отмечаются также следующие особенности в части урбанизации и концентрации населения: расширение сети городов, широкое использование вахтового метода.

Урбанизация и концентрация населения выражаются в том, что, вопреки мировой тенденции роста постиндустриальной «Арктики офисов», в российской Арктике идет рост сырьевых городов. Университетские города, потенциальные центры «экономики знания», в России теряют население, но по большей части растут за рубежом. Расширение сети городов также имеет противоречивый характер: на фоне роста крупных городов за рубежом идет сокращение наиболее крупных городов российской Арктики и рост относительно небольших.

\* Бажутова Е.А. Особенности миграционных потоков регионов российской Арктики в контексте решения задачи удержания населения / Е.А. Бажутова // Север и рынок: формирование экономического порядка. - 2025. - № 1. - С. 180–196



**Рис. 2.** Численность населения мировой Арктики, 1989–2019 гг., тыс. чел. *Источник:* [5]

Использование вахтового метода как одного из вариантов заселения арктических территорий также получило в АЗРФ отличную от общемировой Арктики реализацию. Система расселения в зарубежной Арктике рассматривается в рамках концептов близости и удаленности, сетевого подхода, транспортной связанности поселений [6; 7]. Важной ее особенностью является наличие сверхудаленных или окраинных (от англ. settlements at the edge) [8] и вахтовых поселений [9; 10]. Таким образом, заселение мировых арктических территорий осуществляется с помощью сетевого (линейно-узлового) подхода, при котором концентрация трудовых ресурсов происходит в крупных агломерационных центрах, а остальная территория выступает в роли сырьевой базы, или по принципу «базовый город – внутрирегиональная вахта», который предполагает взаимодействие стационарных базовых городов с полноценной инфраструктурой и многофункциональным назначением, где постоянно проживает рабочий контингент с семьями, и мелких мобильных поселков при месторождениях [11].

В практике заселения российских арктических территорий, наоборот, доминируют процессы замещения местного населения межрегиональной вахтой, что закрепляет специализацию региона на добыче сырья, приводит к неравномерности освоения и развития территорий, а также в перспективе усиливает привязку жизненного цикла развития арктических населенных пунктов к циклам освоения природных ресурсов. Перечисленные противоречия при их дальнейшем сохранении и усилении могут привести к «оголению» территорий, сделать их уязвимыми к влиянию других государств. Чтобы закрепить свой суверенитет в Арктике, нужно иметь в ней постоянно живущее население, адаптированное к местным климатическим условиям [12], что требует разработки мер по его привлечению и удержанию на основе анализа демографической ситуации в арктических регионах.

Согласно группировке регионов Росстата по степени влияния показателей естественного и механического движения на изменение численности населения за период с 2016 по 2023 г. (табл. 1), на численность населения регионов АЗРФ большое влияние оказывали как естественные процессы движения населения, так и миграция. При этом превышение миграционного оттока над естественным приростом оказало наибольшее воздействие на регионы, в которых за рассматриваемый период сократилось население, что может быть обусловлено природно-географическими особенностями и исторически сложившимися подходами к хозяйственному освоению данных территорий [1; 3].

В период с 2013 по 2023 г. в группу арктических субъектов Российской Федерации, в которых происходило сокращение численности населения, неизменно входили республики Карелия и Коми, Архангельская и Мурманская области. По мере улучшения демографической ситуации из группы с убывающим населением в группу с растущим населением перешли Республика Саха (Якутия), Красноярский край, а также Чукотский, Ненецкий и Ямало-Ненецкий автономные округа.

Рассмотрение компонентов численности населения по регионам АЗРФ (рис. 3) наглядно показывает значительное влияние миграционного прироста (убыли) на общий показатель до 2019 г. по всем регионам АЗРФ.

Спад миграционной активности после 2019 г. исследователи связывали с началом пандемии COVID-2019, вызвавшей ограничения на территориальные перемещения [13]. В то же время в регионах, полностью входящих в АЗРФ, преобладание влияния миграционного движения сохраняется на протяжении всего рассматриваемого периода с 2017 по 2022 г.

Таблица 1

Группировка субъектов Российской Федерации по степени влияния показателей естественного и механического движения на изменение численности населения в период с 2016 по 2023 г.

	Число субъектов АЗРФ, входящих в группу										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Число субъектов Российской Федерации, в которых население сократилось</i>											
<i>Всего</i>	7	5	6	5	5	6	5	6	5	8	4
естественной убыли и миграционного оттока населения	2	2	2	3	4	5	5	4	3	3	2
превышения естественной убыли над миграционным приростом								1	2	2	2
превышения миграционного оттока над естественным приростом	5	3	4	2	1	1		1		3	
<i>Число субъектов Российской Федерации, в которых население увеличилось</i>											
<i>Всего</i>	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	5
естественного и миграционного приростов	1	2	2	1	1	1	2	2	3		3
превышения естественного прироста над миграционным оттоком	1	2	1	3	3	2	2	1		1	1
превышения миграционного прироста над естественной убылью									1		1
<i>Субъекты Российской Федерации, в которых население сократилось</i>											
естественной убыли и миграционного оттока населения	Республика Карелия, Республика Коми, Мурманская область, Архангельская (без Ненецкого автономного округа), Красноярский край										
превышения естественной убыли над миграционным приростом	Республика Карелия, Красноярский край, Мурманская область										
превышения миграционного оттока над естественным приростом	Республика Коми, Чукотский автономный округ, Республика Саха (Якутия), Ямало-Ненецкий автономный округ, Мурманская область, Ненецкий автономный округ										
<i>Субъекты Российской Федерации, в которых население увеличилось</i>											
естественного и миграционного приростов	Республика Саха (Якутия), Ненецкий автономный округ, Чукотский автономный округ, Красноярский край										
превышения естественного прироста над миграционным оттоком	Республика Саха (Якутия), Ненецкий автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ										
превышения миграционного прироста над естественной убылью	Чукотский автономный округ, Красноярский край										

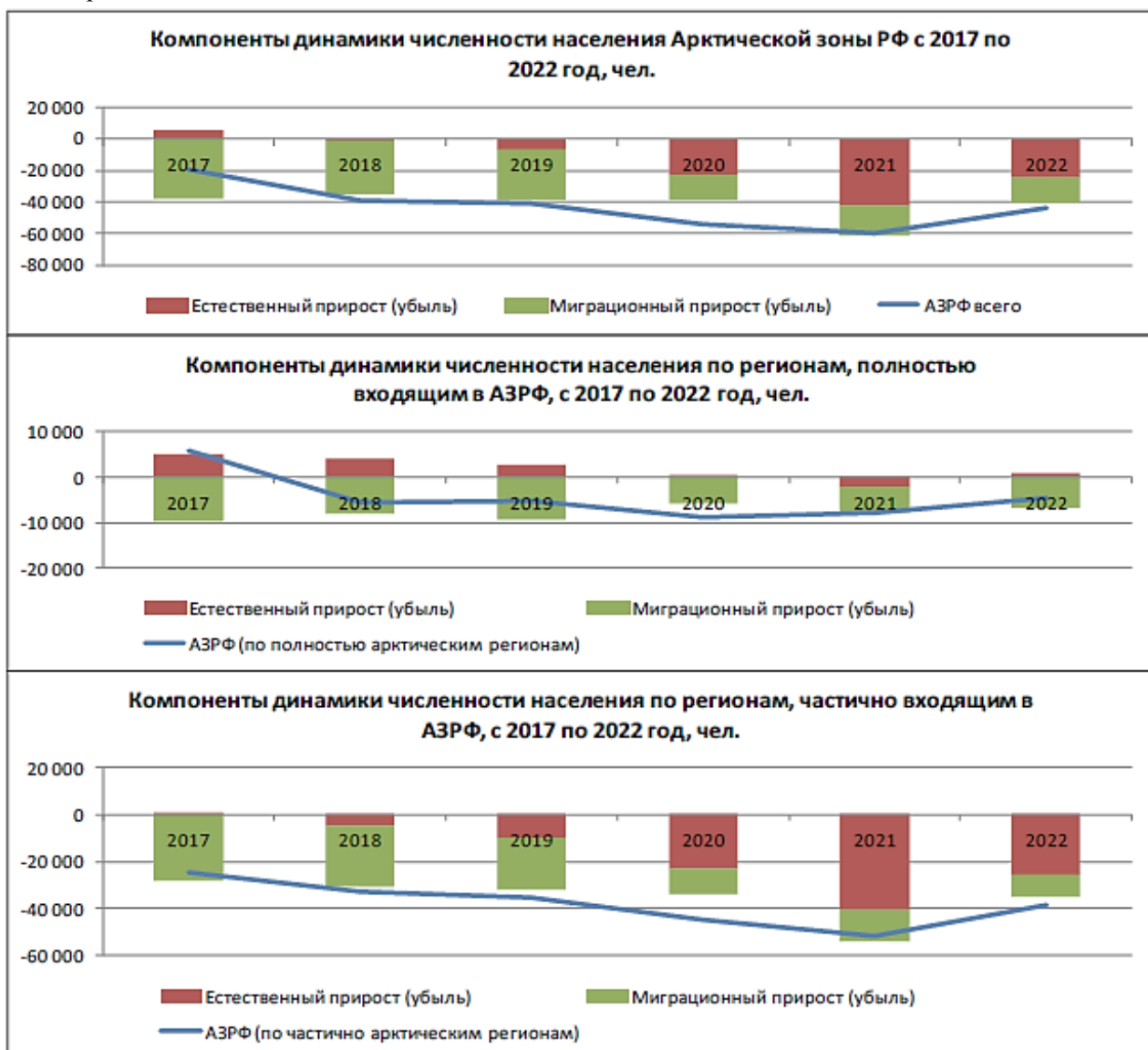
Примечание. Источник: составлено автором на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282>.

Таким образом, текущие результаты миграционного движения по арктическим регионам ставят под сомнение достижение цели по выходу в Арктической зоне на положительный миграционный баланс к 2035 г., поставленной в Стратегии развития АЗРФ, утвержденной указом Президента РФ № 645 от 26 октября 2020 г.

Как и почему предполагается прекратить отток?

Формирование эффективного механизма управления миграционными потоками на данных территориях является одним из основных рычагов для изменения ситуации с кадровыми ресурсами и численностью населения в регионах АЗРФ. Для корректного управления миграционными потоками требуются комплексная оценка их текущего состояния и понимание сложившихся трендов. В то же время, с учетом обширности территории АЗРФ и ее неоднородности, можно предположить, что у арктических регионов также будут различия по структуре миграционных потоков.

Такая специфика может влиять на подход к управлению регионом в части реализации стратегий удержания населения. Ее учет позволит повысить качество и эффективность вырабатываемых решений в рамках стратегии.



**Рис. 3.** Компоненты численности населения по регионам, территории которых входят в АЗРФ как полностью, так и частично, в целом за период с 2017 по 2022 г. *Источник:* составлено автором на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

Таким образом, целью исследования является выявление особенностей миграционных потоков в регионах российской Арктики для определения направлений разработки мер по удержанию населения на данной территории. Особое внимание уделено региональной специфике миграции по пространственным, гендерным и возрастным дифференциациям, которые влияют на численность населения в АЗРФ.

Достижение цели требует решения следующих задач:

- проведение анализа для выявления различий в структуре миграционных потоков по регионам АЗРФ;
- определение закономерностей в миграционных процессах арктических регионов;
- систематизация полученных результатов и определение направлений для разработки мер по удержанию населения на арктических территориях.

#### **Методология**

Социально-экономические исследования миграционных процессов преимущественно основываются как на количественных методах, включающих анализ статистических данных, их динамики, изучение типологии и структуры [14], так и на качественных методах – социологических опросах, исследовании общественного мнения, работе с фокус-группами и т. д.

В данной статье представлены результаты анализа миграционных процессов в АЗРФ на основе использования количественных методов. Основными показателями статистического учета миграционных потоков Росстата являются общие итоги миграции населения по субъектам Российской Федерации, включающие данные по прибывшим, выбывшим и их итог – миграционный прирост/убыль. В рамках общих итогов миграции населения по субъектам РФ дополнительно ведется учет по таким составляющим, как: пол; возраст; местность проживания (город/село); уровень образования; причина смены места жительства; гражданство; вид миграции; длительность проживания; территория прибытия; брачное состояние.

Для формирования политики управления миграционными потоками наиболее значимым является показатель миграционного прироста как результат применения такой политики. С точки зрения объективности данных, исключения субъективного восприятия и, как следствие, неточностей и ошибок наиболее подходящими показателями являются возраст и пол. На их основе, а также на основе их изменения во времени можно спрогнозировать этапы жизненного цикла человека и, следовательно, выработать механизмы управления с возможностью их корректировки в соответствии с целями социально-экономического развития региона. Изучение возрастных и половых диспропорций в миграции позволит лучше понимать ее влияние на рождаемость, брачность и местные рынки труда [15].

Ввиду этого в качестве массива показателей был взят показатель «Миграционный прирост населения по полу, возрасту и потокам передвижения». Для анализа был выбран 6-летний период с 2017 по 2022 г. Источником данных стали материалы Росстата. Объектом исследования являются регионы, входящие в АЗРФ как полностью, так и частично: Мурманская область, Ненецкий, Ямало-Ненецкий, Чукотский автономные округа, Красноярский край, Республика Саха (Якутия), Архангельская область (кроме Ненецкого АО), Республика Коми.

В качестве инструмента исследования использовался MS Excel.

Алгоритм анализа включал следующие шаги:

1) формирование исходной таблицы данных для анализа в разрезе конкретного возраста (несгруппированного), пола, а также по потокам передвижения (в границах России), регионам АЗРФ и выбранным для рассмотрения периодам;

2) определение преобладающего влияния на миграционный прирост по полу путем расчета доли (%) в общем результате по показателю за период;

3) выявление преобладающего влияния на миграционный прирост по возрасту путем расчета средних значений за период и объединения возрастов в группы по этапам жизненного цикла человека с учетом особенностей Арктики;

4) группировка регионов АЗРФ по общности в возрастно-половом портрете с помощью усреднения значений по полу и возрасту (несгруппированному) за период и расчет показателя корреляции Спирмена между ними;

5) систематизация и анализ полученных результатов.

#### **Обсуждение и результаты**

Для анализа был собран массив данных по возрастам от 1 года до 80 лет и более в разрезе регионов АЗРФ и гендерного признака за 6-летний период (с 2017 по 2022 г.). Расчет процентного соотношения в структуре итоговых значений для оценки влияния на результат представлен в табл. 2.

Согласно полученным расчетам, в среднем за рассматриваемый период удельная доля миграционного прироста (убыли) среди женщин была больше по всем регионам АЗРФ за исключением Чукотского АО, где наблюдается убыль населения среди мужчин. Это может быть обусловлено как спецификой структуры населения по полу, характерной для территории российской Арктики, где доля мужчин самая низкая (48,0%), в отличие от зарубежных арктических стран, где доля мужчин 50% и выше, так и особенностями экономического и социального поведения женщин, т. е. теми особенностями, которые некоторые исследователи еще в 90-х гг. XX в. [16–18] обозначили как проблему гендерного сдвига в регионах российской Арктики, особенно в тех, в которых была значительна доля коренных народов, под влиянием современных веяний общественной жизни, зачастую идущих в разрез с традиционным укладом. В качестве непосредственных причин возникновения такой ситуации выделяли:

– советскую идеологию, привнесенную в среду коренного населения [19];

– реформу оленеводства в середине 1960-х гг. [20];

– введение всеобщего интернатского обучения в конце 1950-х гг. [21; 22].

Е.В. Лярская в своей статье «Женщины и тундра. Гендерный сдвиг на Ямале?» отмечает следующие три основные асимметрии между мужчинами и женщинами на Севере [23]: асимметрия в выборе образа жизни; асимметрия в образовательном уровне; асимметрия в брачном поведении мужчин и женщин.

В настоящее время ориентация на мужской труд, расширение вахтового метода работы и подстраивание под него системы высшего и среднего профессионального образования приводят к снижению возможностей для самореализации женщин в арктических регионах и становятся одной из причин их убыли. Ресурсодобывающий характер экономики арктических территорий, суровые климатические условия не только для жизни, но и для осуществления трудовой деятельности способствуют лучшей закрепляемости на Севере преимущественно мужчин. Так, наметившийся прирост численности с 2020 г. по таким регионам АЗРФ, как Республика Карелия, Красноярский край и Чукотская АО (рис. 4), обеспечили в большей степени мужчины. По Карелии миграционный прирост связывают с успехами в улучшении качества жизни – с созданием возможностей для самореализации, развитием здравоохранения, образования и инфраструктуры, поддержкой занятости и улучшением городской среды. Миграционный поток в Сибирь, а именно в Красноярский край, преимущественно обусловлен количеством свободных рабочих мест, привлекающих трудоспособное мужское население, что объясняется их желанием получить работу с высоким доходом.

Таблица 2

Гендерное соотношение в итоговом показателе миграционного прироста по регионам АЗРФ за период с 2017 по 2022 г.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Среднее	%	Преобладающее влияние на итог
<i>Общий прирост, женщины</i>									
Архангельская область (кроме Ненецкого АО)	-4450	-3717	-2179	-1505	-1824	-1415	-2515	58	«-» Ж
Красноярский край	-2532	-2502	-2763	-729	-951	-217	-1616	57	«-» Ж
Мурманская область	-2826	-2475	-3424	-2493	-2618	-1980	-2636	61	«-» Ж
Ненецкий АО	-152	-133	-44	28	-110	-32	-74	68	«-» Ж
Республика Карелия	-1032	-722	-483	-3	96	116	-338	81	«-» Ж
Республика Коми	-4890	-4910	-4552	-2767	-3275	-2822	-3869	56	«-» Ж
Республика Саха (Якутия)	-3015	-2756	-2316	-1052	-1797	-1741	-2113	54	«-» Ж
Чукотский АО	-352	67	-112	-371	19	74	-113	46	
Ямало-Ненецкий АО	-2361	-2127	-1825	-468	-914	-1668	-1561	55	«-» Ж
<b>Всего женщин</b>	<b>-21610</b>	<b>-19275</b>	<b>-17698</b>	<b>-9360</b>	<b>-11374</b>	<b>-9685</b>	<b>-14834</b>	<b>57</b>	
<i>Общий прирост, мужчины</i>									
Архангельская область (кроме Ненецкого АО)	-3681	-2747	-1533	-914	-897	-1012	-1797	42	
Красноярский край	-1933	-1690	-2359	-758	-910	349	-1217	43	
Мурманская область	-1557	-1931	-2524	-1394	-1440	-1326	-1695	39	
Ненецкий АО	-127	-124	-34	3	59	15	-35	32	
Республика Карелия	-552	-448	-138	156	401	119	-77	19	
Республика Коми	-4087	-3879	-3743	-1808	-2654	-1927	-3016	44	
Республика Саха (Якутия)	-2116	-2422	-1851	-1554	-1467	-1254	-1777	46	
Чукотский АО	-310	119	-102	-520	-32	53	-132	54	«-» М
Ямало-Ненецкий АО	-1927	-1535	-1415	-515	-526	-1706	-1271	45	
<b>Всего мужчин</b>	<b>-16290</b>	<b>-14657</b>	<b>-13699</b>	<b>-7304</b>	<b>-7466</b>	<b>-6689</b>	<b>-11018</b>	<b>43</b>	
<i>Общий прирост</i>									
Архангельская область (кроме Ненецкого АО)	-8131	-6464	-3712	-2419	-2721	-2427	-4312		
Красноярский край	-4465	-4192	-5122	-1487	-1861	132	-2833		
Мурманская область	-4383	-4406	-5948	-3887	-4058	-3306	-4331		
Ненецкий АО	-279	-257	-78	31	-51	-17	-109		
Республика Карелия	-1584	-1170	-621	153	497	235	-415		
Республика Коми	-8977	-8789	-8295	-4575	-5929	-4749	-6886		
Республика Саха (Якутия)	-5131	-5178	-4167	-2606	-3264	-2995	-3890		
Чукотский АО	-662	186	-214	-891	-13	127	-245		
Ямало-Ненецкий АО	-4288	-3662	-3240	-983	-1440	-3374	-2831		
<b>Всего</b>	<b>-37900</b>	<b>-33932</b>	<b>-31397</b>	<b>-16664</b>	<b>-18840</b>	<b>-16374</b>	<b>-25851</b>		

Примечание. Источник: рассчитано автором на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

Дальнейшее усиление военного присутствия в Арктике, создание и расширение военной инфраструктуры ожидаемо будут способствовать притоку в Арктику в основном мужчин. Переезд женщин будет обусловлен, скорее, созданием супружеских пар с мужчинами, чей профессиональный путь связан с экономикой арктического региона. Женщины в ходе миграции из АЗРФ руководствуются стремлением переехать в регионы с более разнообразной, чем в арктических населенных пунктах, социальной и культурной инфраструктурой [13].

Отток женской части населения вызывает риски изменения демографической ситуации за счет естественного прироста населения, усиливая ориентацию на процессы управления миграционным движением, и противопоставляется зарубежным тенденциям, направленным на привлечение на арктические территории женщин на принципах политики гендерного равенства.



Рис. 4. Динамика миграционного прироста в Республике Карелия, Красноярском крае, Чукотском АО.

Источник: составлено автором на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 01.05.2024)

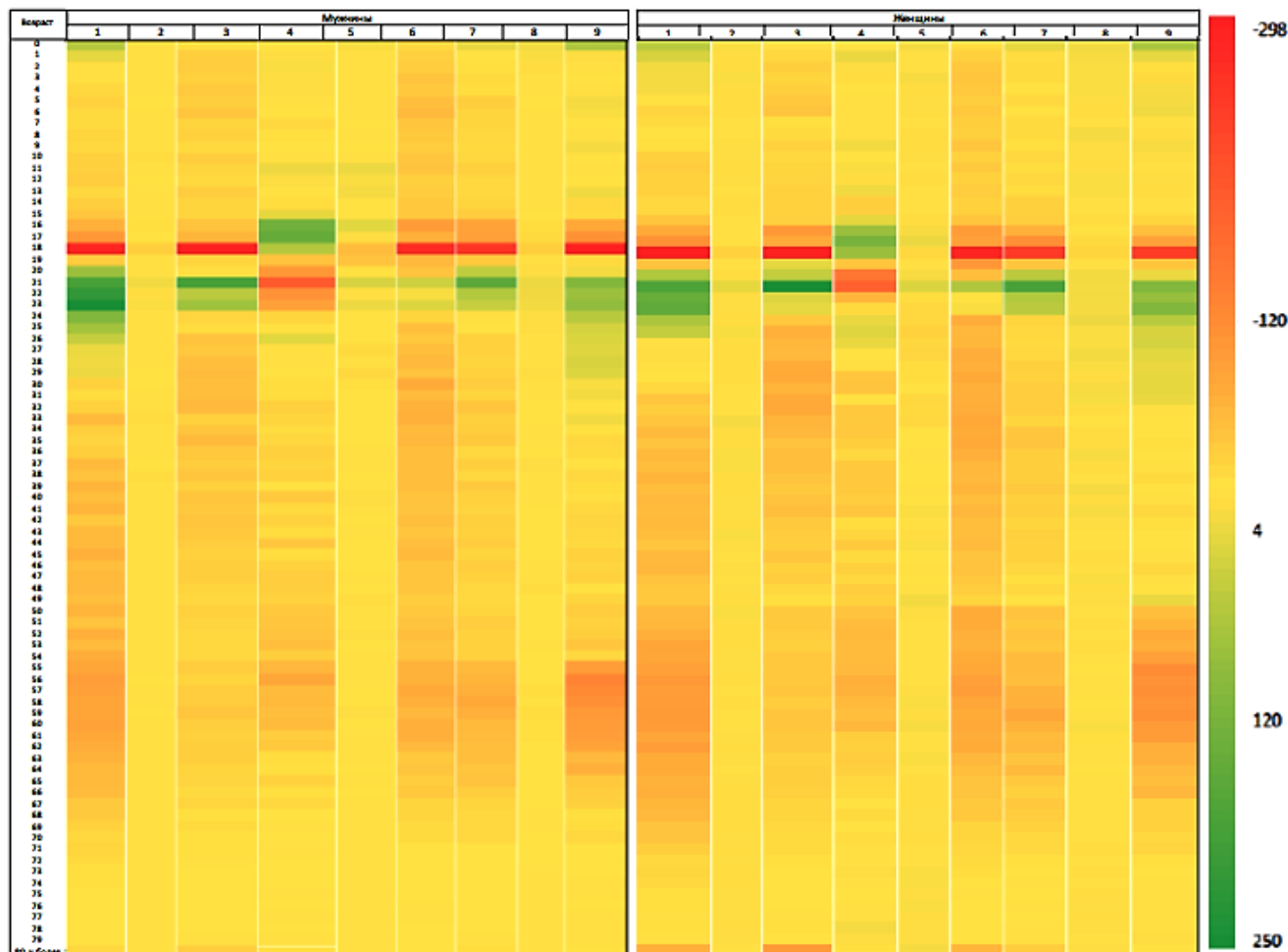
Чтобы снизить уровень миграционного оттока женской части населения, необходимо усиление мер по развитию сферы услуг, образования и создание возможностей для карьеры в регионах Арктики. Такими мерами могут быть: увеличение доли женщин в государственном управлении, привлечение женщин в образовательные программы подготовки кадров для Арктики, включая создание особых условий привлечения врачей, учителей, работников культуры и спорта; поддержка женщин при реализации экономических проектов коренных малочисленных народов Севера; увеличение количества социально значимых проектов арктического региона, возглавляемых женщинами; привлечение женщин к научным исследованиям Арктики, в том числе в рамках комплексной программы фундаментальных и прикладных исследований в интересах развития Арктики по приоритетным направлениям науки и техники.

Анализ миграционных потоков по возрастному признаку как среднее значение по регионам за исследуемый период с 2017 по 2022 г. (рис. 5) позволил выделить регионы с ярко выраженной тенденцией к убыли населения среди молодежи от 15 до 18 лет (Мурманская область, Ямало-Ненецкий АО, Ненецкий АО, Архангельская область, Чукотский АО, республики Саха (Якутия) и Коми) и регионы, в которых, наоборот, наблюдается приток населения данной возрастной категории (Красноярский край, Республика Карелия).

Такая миграция молодежи объясняется стремлением получить образование [24; 25] и свидетельствует в первом случае о недостаточном развитии системы высшего и среднего профессионального образования в указанных регионах Арктики, во втором случае она становится примером того, что тенденция убыли молодежи может быть изменена при наличии собственной развитой образовательной инфраструктуры. Так, в Красноярском крае 22 вуза, которые осуществляют подготовку по 158 специальностям с общим количеством программ обучения 324. Хотя в Республике Карелия вузов представлено не столь большое количество, Петрозаводский государственный университет, которым славится Карелия, имеет высокие показатели в рейтинге высших учебных заведений страны. Он занимает 2-е место в общем рейтинге среди опорных вузов и 38-е место среди всех вузов России. Использование опыта данных регионов в части развития высшей школы в Арктике может помочь другим арктическим регионам в преломлении тренда убыли абитуриентов с их территорий по причинам миграции, связанной с получением образования.

В этом отношении показателен также зарубежный опыт освоения и заселения арктических территорий. За рубежом в Арктике преобладают города столичные, университетские, многопрофильные. В целом по глобальной Арктике примерно половина городского населения живет в городах с университетами. Российский тип арктических городов, напротив, это «города при месторождениях» почти без научных и образовательных учреждений.

Понимание данного упущения отражено в Стратегии развития АЗРФ до 2035 года, где каждый арктический регион ставит себе одним из ключевых приоритетов создание или развитие образовательной и научной инфраструктуры. Наполнение этих образовательных учреждений абитуриентами будет требовать проработки мер по усилению профориентационной деятельности среди школьников на арктических территориях, мотивирующей их на поступление в местные и региональные вузы/сузы.



- Условные обозначения:
- 1 - Мурманская область
  - 2 - Ненецкий АО
  - 3 - Архангельская область
  - 4 - Красноярский край
  - 5 - Республика Карелия
  - 6 - Республика Коми
  - 7 - Республика Саха (Якутия)
  - 8 - Чукотский АО
  - 9 - Ямало-Ненецкий АО

**Рис. 5. Тепловая карта миграционного прироста по возрастам по регионам АЗРФ.**  
 Источник: составлено автором на основе данных Росстата

Другим ярко выраженным трендом миграции по возрасту, сформировавшимся в регионах АЗРФ, является то, что ситуация с категорией молодых людей в возрасте от 20 до 29 лет становится зеркально противоположной. В те регионы Арктики, где наблюдалась убыль абитуриентов, молодежь указанной возрастной категории начинает возвращаться, а из Красноярского края и Республики Карелия, наоборот, уезжать, что говорит о привлекательности условий для старта трудовой деятельности в Мурманской области, Ямало-Ненецком АО, Ненецком АО, Архангельской области, Чукотском АО, Республике Саха (Якутия), Республике Коми и о действенности долгосрочных инструментов закрепления, например целевых договоров. Для Красноярского края и Республики Карелия это означает, что выпускники вузов возвращаются в родной регион, а также то, что необходимо улучшать условия раннего трудоустройства молодежи [26].

При этом возрастной горизонт удержания молодежи в Мурманской области, Ямало-Ненецком АО, Ненецком АО, Архангельской области, Чукотском АО, Республике Саха (Якутия), Республике Коми также неоднороден. Для Мурманской области (только для мужской части населения), Ямало-Ненецкого и Чукотского (только женщины) автономных округов данный горизонт максимальный и составляет от 21 до 29 лет. До 25 лет – Мурманская область (женщины) и Чукотский АО (мужчины). В Ненецком АО, Республике Коми, Архангельской области и Республике Саха (Якутия) максимальный горизонт удержания до 23 лет. Это вызывает риски в части решения демографического вопроса в данных субъектах РФ за счет естественного роста ввиду убытия женщин репродуктивного возраста и определяет потребность развития молодежной политики.

Необходимо разработать меры закрепления молодых специалистов в возрасте до 35 лет на территории Арктики посредством экономических и социальных стимулов в зависимости от особенностей и возможностей каждого региона. Особое внимание требуется уделить инфраструктуре, развитие которой очень важно для жителей регионов АЗРФ и ее освоения. Социальная среда арктического региона должна быть комфортной и ориентированной на человека. Для закрепления молодых специалистов требуются внятные образовательная, профессиональная и жизненная траектории, современные рабочие места и яркая социокультурная среда [24].

Относительно категорий населения предпенсионного и пенсионного возраста отметим, что, с учетом действующих предпочтений для регионов АЗРФ по раннему выходу на пенсию, по всем субъектам АЗРФ наблюдается отток населения, как среди мужчин, так и среди женщин. Он начинается с 45 лет и достигает максимального пика в возрасте от 55 до 66 лет, что является третьей особенностью миграционных потоков Арктики. В целом, такая тенденция нормальна для арктических территорий, так как население старшего возраста нуждается в более комфортных по климату условиях проживания и бережном отношении к своему здоровью. В то же время, поскольку прибывающей молодежи на первых этапах адаптации необходима помощь в профессиональном становлении, требуется достаточное количество представителей старшего поколения, способных им эти знания, навыки и опыт передать [27]. Поэтому для устойчивого развития кадрового потенциала арктических территорий важна выработка такого подхода к организации системы наставничества, который бы мотивировал старшее поколение «задержаться» на арктических территориях. Относительно данной возрастной категории также вызывают интерес различия российской и общемировой практики освоения и заселения арктических территорий. В России с 1990-х гг. действует программа переселения с Крайнего Севера, тогда как власти штата Аляска субсидируют (200–250 долларов США в месяц) старожилов и пенсионеров, остающихся здесь жить [28]. Ориентир на данный зарубежный опыт мог бы стать одним из инструментов сохранения и развития системы наставничества на арктических территориях.

Четвертой, и самой критичной, особенностью миграционных потоков Арктики, несомненно отрицательно сказывающейся на ее развитии, является общая для всех регионов АЗРФ убыль населения в возрасте от 35 до 45 лет. Именно эта категория населения составляет основу трудового потенциала, так как на данном жизненном этапе уже имеются требуемый уровень развития компетенций и опыт работы на арктических территориях. Убыль экономически активного населения в возрасте от 35 до 45 лет транслирует возвращающемуся молодому населению пример модели поведения, которую они перенимают: наработав необходимый стаж и получив опыт, они также покидают регионы Арктики. Для их удержания требуется разработка долгосрочных инструментов закрепления, обязывающих жить и работать в Арктике, но удовлетворяющих базовые потребности в качестве жизни, развитии и самореализации [29]. Примером в данном случае могут быть зарубежные практики заселения арктических территорий той же Аляски, где «поощряется переселение, активно создается новая инфраструктура, а условия труда и проживания все больше приближаются к стандартам качества жизни, свойственным средним широтам Америки» [30].

Для более точного выделения групп регионов со схожими миграционными особенностями и выработки общих требований к кадровой политике, которая будет наиболее подходящей и общей для них, был применен метод ранговой корреляции Спирмена. При использовании коэффициента ранговой корреляции для оценки тесноты связи применялась шкала Чеддока (табл. 3).

Применение метода ранговой корреляции позволило выделить 5 групп регионов Арктики по схожести миграционных процессов. В первую (самую многочисленную) группу вошли Мурманская область, Республика Саха (Якутия), Чукотский АО, Ямало-Ненецкий АО, во вторую группу вошли Архангельская область и Республика Коми. Третья, четвертая и пятая группы представлены как отдельные субъекты соответственно: Ненецкий АО, Красноярский край и Республика Карелия.

Обобщенные результаты исследования с общими рекомендациями к кадровой политике представлены в табл. 4.

Политика кадрового обеспечения регионов первой группы (Мурманская область, Чукотский АО, Ямало-Ненецкий АО, Республика Саха (Якутия)) должна включать разработку программ по развитию детских садов, школ, дополнительного образования детей, а также по совершенствованию системы высшего и среднего профессионального образования, программ государственной и корпоративной поддержки при ипотечном кредитовании, иные меры долгосрочного закрепления (возможность получения образования и прохождения обучения за счет работодателя, корпоративные займы, медицинские кредиты и пр.). При этом действие этих программ должно распространяться не только на регион присутствия компаний, но и на всю территорию РФ, так как, учитывая северные условия, стремление к миграции в более южные и комфортные по проживанию регионы будет существовать, несмотря ни на что. Данный вывод подтверждается показателями убыли лиц, как женщин, так и мужчин, в возрасте от 45 до 65 лет.

В Мурманской области требуется уделить отдельное внимание развитию женских направлений и специальностей в рамках высшего и среднего профессионального образования. Также необходимо развитие занятости среди женщин и системы наставничества.

Таблица 3

Шкала Чеддока для оценки тесноты связи ранговой корреляции

Абсолютное значение $r_{xy}$	Теснота (сила) корреляционной связи	Условное обозначение (цвет)
Менее 0,3	Слабая	0,1
От 0,3 до 0,5	Умеренная	0,4
От 0,5 до 0,7	Заметная	0,6
От 0,7 до 0,9	Высокая	0,8
Более 0,9	Весьма высокая	1

Примечание. Результаты расчета представлены на рис. 6.

Регионы АЗРФ	Регионы АЗРФ		1		2		3		4		5		6		7		8		9		Вывод
	Пол		М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
1	М				0,36		0,32		0,34		-0,01		0,59		0,78		0,74		0,86		Республика Саха, Чукотский АО (мужчины), Ямало-Ненецкий АО
	Ж					0,23		0,43		0,38		-0,08		0,61		0,85		0,69		0,87	Республика Саха, Ямало-Ненецкий АО
2	М		0,36			0,25		-0,17		0,01		0,37		0,48		0,35		0,35			
	Ж			0,23			0,27		-0,11		0,07		0,30		0,32		0,11		0,19		
3	М		0,32		0,25			-0,07		0,17		0,70		0,58		0,23		0,15			Республика Коми
	Ж			0,43		0,27			0,10		0,40		0,78		0,64		0,12		0,21		Республика Коми
4	М		0,34		-0,17		-0,07			0,14		0,25		0,21		0,16		0,25			
	Ж			0,38		-0,11		0,10			0,06		0,39		0,39		0,12		0,30		
5	М		-0,01		0,01		0,17		0,14			0,30		0,16		-0,05		0,00			
	Ж			-0,08		0,07		0,40		0,06			0,28		0,12		-0,11		-0,18		
6	М		0,59		0,37		0,70		0,25		0,30			0,79		0,43		0,41			Архангельская область, Республика Саха
	Ж			0,61		0,30		0,78		0,39		0,28			0,82		0,32		0,51		Архангельская область, Республика Саха
7	М		0,78		0,48		0,58		0,21		0,16		0,79			0,63		0,69			Мурманская область, Республика Коми
	Ж			0,85		0,32		0,64		0,39		0,12		0,82			0,56		0,76		Мурманская область, Республика Коми, Ямало-Ненецкий АО (женщины)
8	М		0,74		0,35		0,23		0,16		-0,05		0,43		0,63			0,76			Мурманская область (мужчины), Ямало-Ненецкий АО
	Ж			0,69		0,11		0,12		0,12		-0,11		0,32		0,56			0,74		Ямало-Ненецкий АО
9	М		0,86		0,35		0,19		0,20		0,00		0,41		0,69		0,76				Мурманская область, Чукотский АО
	Ж			0,87		0,19		0,21		0,24		-0,18		0,51		0,76		0,74			Мурманская область, Республика Саха (женщины), Чукотский АО

- Условные обозначения:  
 1 - Мурманская область  
 2 - Ненецкий АО  
 3 - Архангельская область  
 4 - Красноярский край  
 5 - Республика Карелия  
 6 - Республика Коми  
 7 - Республика Саха (Якутия)  
 8 - Чукотский АО  
 9 - Ямало-Ненецкий АО

Рис. 6. Группировка регионов методом ранговой корреляции Спирмена. Источник: составлено автором на основе расчетов

Для регионов второй группы (Республика Коми, Архангельская область) требуется, помимо указанного, усилить меры, направленные на развитие программ трудоустройства выпускников, а также, как для первой группы, сделать акцент на развитии наставничества и занятости среди женщин.

Для Ненецкого АО, т.е. для региона третьей группы, необходимы программы развития регионального среднего и высшего профессионального образования с расширением женских направлений подготовки. Целесообразно внедрение и распространение инструментов долгосрочного закрепления.

Для регионов четвертой (Республика Карелия) и пятой (Красноярский край) групп общим будет усиление акцента на развитии программ трудоустройства выпускников и молодых специалистов.

Важны внедрение и распространение инструментов их долгосрочного закрепления. Для Красноярского края дополнительно потребуется реализация мероприятий, направленных на развитие системы наставничества. В Республике Карелия отдельное внимание следует уделить проблеме высокой убыли населения среди женщин и выработать меры, направленные на их привлечение и удержание в регионе.

### **Заключение**

Проблема сокращения численности населения продолжает оставаться актуальной для регионов российской Арктики ввиду геополитических факторов, связанных с укреплением суверенитета, а также экономических факторов, обусловленных необходимостью кадрового обеспечения промышленности и инфраструктуры региона. Исторически сложилось, что на численность населения АЗРФ, с учетом обширности и неоднородности ее территорий, оказывают влияние миграционные процессы, управление которыми требует различных подходов, принимающих во внимание региональную специфику и сложившиеся в том или ином арктическом субъекте тренды.

В результате проведенного исследования были выявлены гендерные, возрастные и пространственные особенности миграционных потоков российской Арктики, что позволило разделить регионы АЗРФ на пять групп и определить для них направления по разработке мер удержания населения.

В части гендерной специфики было выявлено преобладание в миграционных потоках регионов АЗРФ женщин, уезжающих с данной территории. Такая отличительная черта свойственна всем регионам АЗРФ, кроме Чукотского АО. Это предопределяет риски перспективного изменения численности населения арктических регионов за счет естественного движения, ввиду того что уезжают женщины преимущественно репродуктивного возраста. Тенденции же мировой Арктики имеют противоположный характер. Поэтому необходимо обратить внимание на разработку программ, обеспечивающих занятость и самореализацию женщин на арктических территориях.

Среди возрастных особенностей по регионам АЗРФ также был выделен ряд дифференциаций, вступающих в противоречие с общемировыми тенденциями развития арктических территорий: отток молодежи с целью получения образования; возвращение в регионы АЗРФ выпускников вузов/сузов после завершения обучения; малый горизонт удержания молодых специалистов; высокая убыль населения среди опытных специалистов, лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Нивелирование данных тенденций требует разработки и реализации мер, направленных на привлечение молодых специалистов, улучшение социальной инфраструктуры, а также развитие образовательных программ, что будет способствовать удержанию населения и повышению устойчивости экономического развития арктических регионов. Среди таких мер, в первую очередь, следует обозначить создание или модернизацию региональных систем высшего и среднего профессионального образования, развитие системы наставничества, учитывающей специфику арктических условий выхода на пенсию, использование инструментов долгосрочного закрепления параллельно с обеспечением комфортных социальных и инфраструктурных условий, гарантирующих высокий уровень качества жизни в Арктике.

Полученные результаты вносят вклад в развитие теорий миграции и исследования территориальных социально-экономических систем в условиях Арктики, позволяют на базе выявленных территориальных особенностей уточнить стратегии развития регионов, входящих в АЗРФ, становятся стимулом к продолжению изысканий в данной области. Предложенные рекомендации могут иметь практическую значимость для государственных органов и бизнеса по улучшению миграционной политики и кадрового обеспечения.

Изучение степени согласованности выявленных особенностей и рекомендаций с ключевыми приоритетами регулирования миграции в арктических субъектах РФ станет предметом предстоящих исследований. Будут проанализированы применяемые инструменты государственного управления и предложены новые, учитывающие особенности миграционных процессов конкретных регионов АЗРФ.

Также дальнейшими направлениями исследования станут: более углубленный анализ миграционных мотивов школьников с целью формирования соответствующей профориентационной политики для стимулирования их поступления в региональные и местные вузы/сузы; оценка удовлетворенности молодых специалистов в возрасте от 21 до 30 лет инфраструктурой арктических городов как условия их долгосрочного закрепления в арктических регионах.

Сводные результаты миграционной дифференциации регионов АЗРФ и предложения по региональной кадровой политике

Группа №	Регион АЗРФ	Специфика миграционного потока				Ключевые аспекты подхода к управлению
		по гендерному признаку		по возрасту		
		убыль	прирост	убыль (макс)	прирост (макс)	
1	Мурманская область	«-» Ж		М: с 16 до 18 лет; с 54 до 65 лет Ж: с 16 до 18 лет; с 45 до 70 лет; 80 лет и более	М: от 0 до 1 года; с 20 до 29 лет Ж: от 0 до 5 лет; с 20 до 24 лет	Программы развития детских садов, детских учреждений спорта, культуры, искусства; программы развития школ; программы развития регионального среднего и высшего профессионального образования; программы подготовки и научных кадров; программы развития молодежных сообществ; внедрение и распространение инструмента в долгосрочного закрепления действующих работников и населения в целом; развитие комфортной городской среды и инфраструктуры; развитие системы наставничества. В Мурманской области и Ямало-Ненецком АО отдельный акцент на развитие женских направлений в ВПО и СПО. Развитие наставничества и занятости среди женщин
	Чукотский АО	«-» М		М: с 16 до 18 лет; с 47 до 67 лет Ж: с 16 до 18 лет; с 50 до 70 лет	М: с 0 до 4 лет; с 21 до 24 лет Ж: с 0 до 4 лет; с 21 до 24 лет	
	Ямало-Ненецкий АО	«-» Ж		М: с 16 до 18 лет; с 55 до 64 лет Ж: с 16 до 18 лет; с 51 до 66 лет	М: от 0 до 1 года; с 21 до 31 лет Ж: от 0 до 1 года; с 21 до 31 лет	
	Республика Якутия (Саха)	«-» Ж		М: с 16 до 18 лет; с 55 до 65 лет Ж: с 16 до 18 лет; с 50 до 65 лет	М: от 0 до 1 года; с 21 до 23 лет Ж: от 0 до 1 года; с 21 до 23 лет	
2	Республика Коми	«-» Ж		М: с 0 до 18 лет; с 25 до 45 лет; с 55 до 65 лет Ж: с 0 до 18 лет; с 24 до 47 лет; с 50 до 63 лет; 80 лет и более	М: с 21 до 23 лет Ж: с 21 до 23 лет	Те же мероприятия как для группы № 1, при развитии программ трудоустройства выпускников. Отдельный акцент на развитие женских направлений в ВПО и СПО. Развитие наставничества и занятости среди женщин
	Архангельская область (без Ненецкого АО)	«-» Ж		М: с 0 до 18 лет; с 26 до 40 лет; с 55 до 65 лет Ж: с 0 до 18 лет; с 24 до 47 лет; с 50 до 63 лет; 80 лет и более	М: с 21 до 23 лет Ж: с 19 до 23 лет	
3	Ненецкий АО	«-» Ж		М: 18 лет Ж: 18 лет	М: с 21 до 24 лет Ж: с 21 до 24 лет	Программы развития регионального среднего и высшего профессионального образования при усилении расширения женских направлений подготовки. Внедрение и распространение инструментов долгосрочного закрепления
4	Республика Карелия	«-» Ж		М: с 18 по 19 лет Ж: с 22 по 29 лет	М: с 11 по 16 лет; 21 год Ж: с 16 по 17 лет; 21 год	Программы трудоустройства выпускников, в особенности женщины. Внедрение и распространение инструментов долгосрочного закрепления
5	Красноярский край	«-» Ж		М: с 19 по 23 лет; с 50 по 60 лет Ж: с 19 по 23 лет; с 29 по 41 год; с 50 по 60 лет	М: с 15 по 18 лет Ж: с 15 по 18 лет	Программы трудоустройства выпускников. Внедрение и распространение инструментов долгосрочного закрепления. Развитие системы наставничества

Примечание. Источник: составлено автором на основе результатов настоящего исследования.

### Список источников

1. Скуфьина Т.П., Корчак Е.А., Бажутова Е.А., Баранов С.В., Крапивин Д.С., Самарина В.П., Серова Н.А., Скуфьин П.К. Социально-экономическая динамика и перспективы развития российской Арктики с учетом геополитических, макроэкономических, экологических и минерально-сырьевых факторов. Апатиты, 2021.
2. Ефимов И.П., Гуртов В.А., Степуть И.С. Кадровая потребность экономики Российской Арктики: взгляд в будущее // Вопросы экономики. 2022. № 8. С. 118–132.
3. Скуфьина Т.П., Самарина В.П., Баранов С.В., Бажутова Е.А. Социально-демографические процессы в российской Арктике в статистических оценках и опросах населения // Арктика и Север. 2021. № 45. С. 127–149.
4. Nilsson A., Larsen J. Making regional sense of global sustainable development indicators for the Arctic // Sustainability. 2021. P. 1027–1046.
5. Фаузер В.В., Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Население Мировой Арктики: российский и зарубежный подходы к изучению демографических проблем и заселению территорий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13, № 3. С. 158–174.
6. Huskey L. Challenges to economic development: Dimensions of “remoteness” in the North // Polar Geography. 2005. vol. 29 (2). P. 119–125.
7. Berman M., Lance H. Remoteness, transportation infrastructure, and Urban-rural population movements in the Arctic. Proceedings of the International Conference on Urbanisation of the Arctic, Nuuk. Greenland, August 2012. Stockholm: Nordregio, 2012, pp. 108–122.
8. Saxinger G., Petrov A., Krasnoshtanova N. et al. Boom back or blow back? Growth strategies in mono-industrial resource towns — ‘east’ and ‘west’. In: Settlements at the Edge. UK: Edward Elgar Publishing, 2016, pp. 49–74.
9. Finnegan G. F., Jacobs J. Canadian interprovincial employees in the Canadian Arctic: a case study in fly-in/flyout employment metrics, 2004–2009 // Polar Geography. 2015. Vol. 38 (3). P. 175–193.
10. Jungsberg L., Copus A., Nilsson K. et al. Demographic Change and Labour Market Challenges in Regions with Large-scale Resource-based Industries in the Northern Periphery and Arctic. Stockholm: Nordregio, 2018, 42 p.
11. Смирнов А.В. Население мировой Арктики: динамика численности и центры расселения // Арктика и Север. 2020. № 40. С. 270–290.
12. Селин В.С., Башмакова Е.П. О государственной стратегии России в Арктике // ЭКО. 2013. № 3. С. 97–113.
13. Хотеева Е.А., Степуть И.С. Миграция населения в Российской Арктике в статистических оценках и практике управления регионами // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27, № 2. С. 110–128.
14. Fauzer V.V., Smirnov A.V. Migration of the Russian Arctic population: Models, routes, results // Arctic: Ecology and Economy. 4 (40). P. 4–18.
15. Герасимов А.А. Соотношение полов во внутрирегиональной миграции в России: пространственная и возрастная дифференциация // Демографическое обозрение. 2022. 9 (1). С. 91–107.
16. Pika A. Comparative Social Research among Arctic Hunters and Gatherers: Demography, Health and Welfare // Hunters and Gatherers in the Modern Context: Seventh International Conference. University of Alaska, Fairbanks. Fairbanks: University of Alaska. 1994. Vol. 2. P. 515–528.
17. Pika A. Reproductive Attitudes and Family Planning among the Aboriginal Peoples of Alaska, Kamchatka, and Chukotka: the Results of Comparative Research / ed. by Pamela Stern // Arctic Anthropology. 1996. Vol. 33, No. 2. P. 50–61.
18. Богоявленский Д.Д. Демографические проблемы малочисленных народов Севера // Население России: Второй ежегодный демографический доклад / ред. А. Г. Вишневецкий. М.: Евразия, 1994. С. 144–160.
19. Bloch A. Red Ties and Residential School: Indigenous Siberians in a PostSoviet State. Philadelphia, Pa: University of Pennsylvania Press. 2003. 235 p.
20. Кривоногов В.П. Этнические последствия перехода кочевников-оленьеводов к оседлости (на примере енисейских ненцев) // Этносоциальные процессы в Сибири. Вып. 4 / ред. Ю.В. Попков. Новосибирск: СО РАН, 2001. С. 118–122.
21. Tuisku T. The Displacement of Nenets Women from Reindeer Herding and the Tundra in the Nenets Autonomous Okrug, Northernwestern Russia // Acta Borealia. 2001. Vol. 18, No. 2. P. 41–60.
22. Vitebsky P., Wolfe S. The Separation of the Sexes among Siberian Reindeer Herds // Sacred Custodians of the Earth? Women, Spirituality and Environment / ed. by A. Low, S. Tremayne. N. Y. [u. a.]: Berghahn Books, 2001. P. 81–94.
23. Лярская Е. В. Женщины и тундра. Гендерный сдвиг на Ямале? // Антропологический форум. 2010. С. 3–38.
24. Степуть И.С., Симакова А.В. Миграционные потоки выпускников вузов для работы в Арктической зоне России: количественный и качественные аспекты // Региональная экономика: теория и практика. 2018. Т. 16, № 10. С. 1872–1887.
25. Варшавская Е.Я., Чудиновских О.С. Миграционные планы выпускников региональных вузов России // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2014. № 3. С. 36–58.
26. Хохлова М.М. Молодежь на рынке труда г. Красноярск: проблемы и перспективы: монография. Красноярск, 2009. 153 с.
27. Данилов И.А., Никитина Н.Г. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся по культуре народа саха в процессе тьюторского сопровождения // Человеческий капитал. 2020. № 12 (144). С. 237–245.
28. Агранат Г.А. Российский Север: противоречия и надежды // ЭКО. 2000. № 1. С. 48–67.
29. Недосека Е.В., Шарова Е.Н., Шорохов Д.М. Убывающие города российской Арктики: статистические тренды и публичный дискурс о причинах оттока населения // Арктика и Север. 2024. № 54. С. 169–189.
30. Благодетелева О.М. Эволюция и современные тенденции развития систем расселения в районах Севера (на примере США, Канады и России) // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Прикладная экология. Урбанистика. 2017. № 3. С. 5–25.

## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕВЕРНЫХ РЕГИОНАХ: МОДЕЛИ, СТРАТЕГИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ\*

*А.В. Савочкин*

*(Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова)*

### **Введение**

Формирование человеческого капитала в северных регионах – ключевой фактор их устойчивого развития, влияющий на экономику, социальную стабильность и демографические процессы. Эти территории обладают уникальными природными ресурсами и стратегическим значением, но сталкиваются с такими вызовами, как отток населения, нехватка квалифицированных кадров, суровый климат и удаленность от крупных центров. Разные страны применяют различные модели формирования человеческого капитала, используя экономические стимулы, образовательные программы, налоговые льготы и инфраструктурные инвестиции. Изучение этих моделей позволяет выявить наиболее эффективные стратегии привлечения и удержания специалистов, а также адаптировать успешные практики для других северных территорий. Актуальность темы также обусловлена необходимостью сбалансированного развития северных территорий, учитывающего интересы как сырьевых отраслей, так и диверсифицированной экономики, а также потребности коренных народов. Исследование этой темы поможет разработать комплексные меры по формированию устойчивого кадрового потенциала для северных регионов в долгосрочной перспективе. (...)

Формирование человеческого капитала в северных регионах зависит не только от климатических и экономических условий, но также от используемой модели развития, и взаимное заимствование стратегий между различными типами северных территорий может повысить устойчивость кадрового потенциала и снизить демографические и экономические риски.

Научная новизна статьи заключается в систематизации и сравнительном анализе различных моделей формирования человеческого капитала в северных регионах, охватывая примеры Аляски, Канады, Скандинавских стран и Тюменской области. В отличие от большинства исследований, сосредоточенных на отдельных регионах или аспектах развития, в данной работе предложена классификация северных территорий на три модели (сырьевые, диверсифицированные и коренные/автономные), что позволяет выявить их уникальные механизмы привлечения и удержания кадров. (...)

**Целью данной статьи** является анализ существующих моделей формирования человеческого капитала в северных регионах, выявление их особенностей, сильных и слабых сторон, а также перспективных направлений развития.

Для достижения данной цели решаются следующие задачи:

Охарактеризовать специфику северных территорий и факторы, влияющие на формирование человеческого капитала.

Определить три основные модели формирования кадрового потенциала и выделить их ключевые характеристики.

Проанализировать государственные меры поддержки, образовательные инициативы, налоговые льготы и корпоративные программы, направленные на развитие человеческого капитала.

Выявить сильные и слабые стороны каждой модели и оценить их влияние на устойчивое развитие северных территорий.

Предложить рекомендации по заимствованию успешных практик между различными моделями с целью повышения эффективности формирования человеческого капитала.

Таким образом, данное исследование поможет сформировать целостное представление о стратегиях привлечения и удержания специалистов в северных регионах, а также определить наиболее перспективные направления их развития.

Низкая плотность населения – ключевая особенность северных регионов, таких как Аляска, север Канады, Скандинавия и Тюменская область с автономными округами. Это связано с суровым климатом, полярной ночью, сложными условиями ведения хозяйства и удаленностью от крупных центров [14] (Barbakov et al., 2020). В большинстве этих территорий плотность населения менее 1 человека на км<sup>2</sup>, что затрудняет развитие инфраструктуры и делает социальные услуги менее доступными. Отток молодежи в южные регионы усугубляет кадровый дефицит, вынуждая

---

\* Савочкин А.В. Формирование человеческого капитала в северных регионах: модели, стратегии и перспективы / А.В. Савочкин // Экономика, предпринимательство и право. - 2025. – Т. 15, № 3. - С. 2027-2048. – Материалы приводятся выборочно.

правительства вводить северные надбавки, налоговые льготы и программы переселения для привлечения специалистов [12] (Tukhtarova, 2022), однако это не решает проблему постепенного повышения среднего возраста в регионе [7] (Popova et al., 2024).

Формирование человеческого капитала в северных регионах – сложный процесс, зависящий от климата, экономики и социальных факторов [11] (Tretiakov et al., 2024). Страны используют разные стратегии для привлечения и удержания кадров [15] (Yakovenko et al., 2020). Для понимания сходств и отличий в подходах разных стран требуется рассмотреть налоговые льготы, субсидии, образование и социальная инфраструктура на примере Аляски, Канады, Скандинавии и Тюменской области. Анализ позволит выявить общие черты и различия в подходах, а также классифицировать северные регионы по стратегиям развития кадрового потенциала.

Районы Крайнего Севера (РКС) – это территории с экстремальными природно-климатическими условиями, низкой плотностью населения, суровым климатом, сложной транспортной доступностью и высокой стоимостью жизни. Они характеризуются низкими температурами, сильными ветрами, вечной мерзлотой и полярными ночами, что делает условия жизни и работы особенно сложными.

Местности, приравненные к районам Крайнего Севера (МПКС) – это территории, которые также имеют сложные климатические и географические условия, но в менее экстремальной форме по сравнению с районами Крайнего Севера. Эти регионы также подвержены длительным зимним периодам, низким температурам и удаленности от экономических центров, однако не имеют столь выраженных климатических экстремумов.

Из-за сложных условий проживания и работы, для жителей и специалистов, работающих в этих территориях, предусмотрены различные льготы и компенсации, включая:

Северные надбавки и районные коэффициенты – увеличение заработной платы за работу в сложных условиях.

Дополнительный отпуск – удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ранний выход на пенсию – уменьшенный пенсионный возраст.

Компенсации за проезд к месту отдыха – работники получают возмещение затрат на транспорт к месту отдыха раз в два года.

Льготные кредиты на жилье – государственная поддержка для строительства и покупки недвижимости.

Районы Крайнего Севера и местности, приравненные к ним, являются стратегически важными территориями, требующими специального подхода к формированию человеческого капитала и экономическому развитию. Также в России для молодых специалистов, работающих в Районах Крайнего Севера (РКС) и местностях, приравненных к ним (МПКС), действует особый порядок начисления северного стажа [6]. Этот механизм позволяет быстрее получить право на максимальные северные надбавки к зарплате, что является важным стимулом для привлечения молодых кадров в северные регионы. Северная надбавка к заработной плате начисляется поэтапно, в зависимости от стажа работы в регионе:

В Районах Крайнего Севера (РКС):

Стандартный порядок: 10% за первые 6 месяцев, затем увеличение на 10% за каждый следующий год работы, до достижения 50%.

Для молодых специалистов (до 30 лет): 10% за первые 6 месяцев, а затем увеличение на 10% каждые 6 месяцев – таким образом, 50% северной надбавки можно получить уже за 2,5 года, а не за 5 лет.

В местностях, приравненных к РКС (МПКС):

Стандартный порядок: 10% за первый год, затем увеличение на 10% каждые последующие 2 года, до достижения 30%.

Для молодых специалистов: 10% за первые 6 месяцев, затем рост на 10% каждые 12 месяцев – это позволяет достичь 30% надбавки за 1,5 года, вместо 3 лет.

С момента приобретения Аляски в 1867 году правительство США стремилось интегрировать эту территорию в экономическую и социальную структуру страны. Например, особое внимание уделяется развитию человеческого капитала, что включает привлечение и удержание квалифицированных специалистов, улучшение качества жизни и создание благоприятных условий для работы и проживания. Одним из ключевых инструментов стимулирования человеческого капитала является Постоянный фонд Аляски (Permanent Fund Dividend), созданный для распределения части доходов от добычи нефти и других природных ресурсов среди жителей штата [28]. Ежегодные выплаты из этого фонда способствуют повышению уровня жизни и служат дополнительным стимулом для проживания и работы на Аляске. На Аляске также отсутствуют штатные налоги на доходы физических лиц и налог с продаж, что делает регион финансово привлекательным для специалистов и предпринимателей.

На Аляске действует программа Education Tax Credit (ETC). Эта программа поощряет бизнесы, делающие пожертвования в образовательные учреждения Аляски. Компании могут получить кредит в размере 50% от суммы пожертвования, который может быть использован для уменьшения различных налогов, включая корпоративный подоходный налог, налог на добычу рыбы и другие [16]. Программа позволяет Аляске поддерживать высокоэффективное партнерство между предприятиями и Университетом Аляски, напрямую принося пользу потребностям рабочей силы Аляски и подпитывая экономику. Также, несмотря на то что Аляска не предоставляет отдельного налогового кредита на исследования и разработки на уровне штата, компании могут претендовать на федеральный налоговый кредит на исследования и разработки [18].

На данной территории также действует Программа стимулирования разведки (Exploration Incentive Credit Program). Эта программа, управляемая Департаментом природных ресурсов Аляски, предоставляет кредит до 50% от затрат на квалифицированные мероприятия по разведке полезных ископаемых. Квалифицированные расходы включают геохимические и геофизические исследования, бурение и другие виды разведочных работ [17]. Помимо этого, управляемая Корпорацией жилищного финансирования Аляски (Alaska Housing Finance Corporation), программа GOAL предоставляет гранты, федеральные налоговые кредиты и беспроцентные федеральные займы разработчикам и спонсорам проектов, которые строят доступное арендное жилье [22].

Канадское правительство придает особое значение развитию человеческого капитала на северных территориях, рассматривая это как ключевой фактор для обеспечения устойчивого социально-экономического роста и повышения качества жизни в регионе. Например, канадское правительство предоставляет различные субсидии и налоговые льготы для специалистов, работающих в северных регионах, включая Юкон, Северо-Западные территории и Нунавут, которые направлены на стимулирование экономического развития, поддержку научных исследований и улучшение условий жизни в этих удаленных и изолированных сообществах. Данные меры представлены в виде программ:

Программа научных исследований и экспериментальных разработок (Scientific Research and Experimental Development, SR&ED) [32] – это федеральная программа налоговых стимулов, направленная на поддержку бизнеса, проводящего научные исследования и разработки в Канаде. Компании, включая те, что расположены в северных территориях, могут претендовать на:

Вычет из налогооблагаемого дохода: уменьшение налогооблагаемой базы на сумму квалифицированных расходов.

Инвестиционный налоговый кредит (Investment Tax Credit, ITC): получение кредита на инвестиции в размере 15% от всех квалифицированных расходов. Для канадских контролируемых частных корпораций (ССРС) ставка составляет 35% на первые \$3 миллиона квалифицированных расходов и 15% на превышающую сумму.

Программа «Nutrition North Canada» – эта федеральная инициатива направлена на снижение стоимости здоровых продуктов питания в изолированных северных сообществах [23]. Субсидии предоставляются розничным продавцам, поставщикам и зарегистрированным учреждениям, что позволяет снизить розничные цены на основные продукты питания для местных жителей.

Программа «Canada Small Business Financing Program» – хотя эта программа действует на федеральном уровне, она особенно полезна для предпринимателей в северных регионах. Программа предоставляет гарантии по кредитам для малого бизнеса, облегчая доступ к финансированию для стартапов и расширяющихся предприятий, что способствует созданию рабочих мест и экономическому развитию в северных территориях [19].

Норвежское правительство придает особое значение развитию своих северных территорий, рассматривая их как стратегически важный регион с уникальными возможностями для экономического роста и укрепления человеческого капитала. Общие действия направлены на обеспечить население северных регионов доступом к качественным рабочим местам, современным образовательным и медицинским услугам, а также развитой инфраструктуре, которое направлено на формирование жизнеспособных сообществ, способных привлекать и удерживать квалифицированных специалистов [10].

В целях стимулирования занятости и предотвращения депопуляции северных регионов Норвегия исторически применяла дифференцированные ставки налога на заработную плату. До 2004 года ставки варьировались от 0% в самых северных районах до 14,1% в центральных регионах. Хотя эта система была отменена в 2004 году в соответствии с регуляциями ЕС, обсуждения о необходимости специальных налоговых режимов для северных территорий продолжают [29].

SkatteFUNN – это национальная программа налоговых льгот, направленная на поддержку научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) в норвежских компаниях. Все норвежские компании и филиалы с проектами в области НИОКР могут претендовать на вычет в размере 19% от понесенных расходов, с лимитом до 25 миллионов норвежских крон ежегодно [21].

Если компания не имеет налогооблагаемого дохода в соответствующем году, она получает денежную компенсацию в следующем году.

Норвежские студенты, включая тех, кто обучается в северных регионах, имеют право на получение займов и грантов от Государственного образовательного кредитного фонда. Эта поддержка предназначена для покрытия расходов на проживание и учебные материалы, способствуя повышению уровня образования и профессиональной подготовки в удаленных территориях [26].

Для привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов правительство Швеции предлагает налоговые послабления. Согласно этим правилам, 25% вознаграждения освобождается от налогообложения и социальных отчислений в течение семилетнего периода. Для получения этой льготы сотрудник должен подать заявление в Налоговый совет по вопросам исследовательской деятельности (Forskarskattenämnden) в течение трех месяцев с начала работы в Швеции []. Если льгота предоставлена, она распространяется на все облагаемые налогом выплаты, включая базовую зарплату, годовые бонусы, компенсацию в виде акций и натуральные льготы. Некоторые дополнительные преимущества, такие как оплата школьных расходов, компенсация переезда и расходы на поездки домой дважды в год, также освобождаются от налогообложения и социальных отчислений. Правительство Швеции предоставляет налоговые льготы для компаний, занимающихся научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами. Эти стимулы включают снижение социальных взносов для сотрудников, занятых в R&D [36].

Также в рамках Общей сельскохозяйственной политики (CAP) Европейского Союза, правительство Швеции предоставляет финансовую поддержку фермерам, работающим в сложных условиях, включая северные регионы [34]. Общий объем выплат составляет 806 миллионов евро и направлен на продвижение устойчивых сельскохозяйственных практик в районах с неблагоприятными условиями для ведения сельского хозяйства, таких как горные и лесные районы.

Правительство Финляндии предоставляет ряд субсидий и налоговых льгот, направленных на привлечение и поддержку специалистов, особенно в северных регионах, которые способствуют развитию человеческого капитала и стимулируют экономический рост в удаленных и малонаселенных территориях. С 2023 года Финляндия внедрила налоговый стимул, позволяющий компаниям получить дополнительный вычет в размере 50% от затрат на заработную плату и приобретенные услуги, связанные с НИОКР. Сумма вычета варьируется от 5,000 до 500,000 евро [24]. Также в период с 2021 по 2025 год компании, участвующие в совместных НИОКР проектах с университетами и исследовательскими институтами, могут воспользоваться вычетом в размере 150% от соответствующих расходов [25].

Для привлечения специалистов в сферу кино- и телепроизводства, включая проекты в северных регионах, Финляндия предлагает возврат наличными до 25% от производственных расходов, понесенных на территории страны [31]. Эта инициатива направлена на повышение международного интереса к Финляндии как месту для съемок и способствует развитию местной аудиовизуальной индустрии.

В некоторых северных регионах Канады, Норвегии и Швеции действуют программы, аналогичные российским северным надбавкам и региональным коэффициентам, направленные на привлечение и удержание работников. Рассмотренные ранее страны предлагают различные формы материального стимулирования.

Канада предоставляет северные налоговые вычеты и субсидии для жителей Юкона, Северо-Западных территорий и Нунавута:

Жилищный вычет – до \$11,000 CAD в год.

Вычет на поездки – скидка на авиабилеты.

Isolation Pay – доплаты в горнодобывающей и нефтегазовой отраслях.

Аляска выплачивает жителям Permanent Fund Dividend (PFD) (\$800–\$1,500 USD в год) из нефтяных доходов. Федеральные работники получают дополнительные надбавки за работу в сложных климатических условиях.

Норвегия предлагает налоговые послабления и субсидии в северных регионах:

Гранты и субсидии на жилье и транспорт.

Финансовая поддержка на покрытие затрат на проживание.

Швеция субсидирует сельское хозяйство и региональное развитие:

Поддержка фермеров в северных районах.

Финансирование муниципалитетов для компенсации зарплат и транспортных расходов.

Финская система социальной поддержки и налогообложения ориентирована на обеспечение равных условий для всех граждан, независимо от их места проживания. Однако существуют определенные компенсации и льготы для работников в специфических отраслях или ситуациях, которые могут быть особенно актуальны для северных регионов. Например, в строительной отрасли

предусмотрены компенсации транспортных расходов и суточные выплаты при командировках. Кроме того, местные органы власти могут внедрять региональные инициативы по поддержке занятости и улучшению условий труда, адаптированные к потребностям конкретных территорий [20].

Система высшего образования играет ключевую роль в подготовке специалистов для устойчивого развития северных регионов [13] (Butko et al., 2024). Она не только дает знания и навыки, но и способствует инновациям, диверсификации экономики и созданию новых рабочих мест [33] (Spirina, 2022). Образовательные программы повышают социальную мобильность, способствуют интеграции коренных народов и делают регионы более привлекательными для молодежи, снижая отток населения [3] (Vykov et al., 2022). Инвестиции в образование укрепляют кадровый потенциал и поддерживают долгосрочное развитие северных территорий.

Система высшего образования на Аляске представлена сетью университетов и колледжей, объединенных в Университет Аляски (University of Alaska System). Эта система включает три основных кампуса [35]:

Университет Аляски в Анкоридже (UAA): предлагает более 145 программ обучения для бакалавров и магистров.

Университет Аляски в Фэрбенксе (UAF): основан в 1917 году и является ведущим исследовательским центром штата, в структуру которого входят различные исследовательские подразделения, такие как Геофизический институт.

Университет Аляски в Джуно (UAS) предлагает программы бакалавриата и магистратуры в областях морской биологии, экологических наук, образования и других специальностях.

Также на Аляске действуют специализированные учреждения, такие как Колледж Илисарвик в Барроу, который является единственным колледжем, управляемым советом племен, и предлагает программы, ориентированные на потребности местного населения.

Система высшего образования в северных регионах Канады охватывает три территории: Юкон, Северо-Западные территории и Нунавут. Каждая из них имеет свои уникальные образовательные учреждения и программы, адаптированные к потребностям местного населения и особенностям региона:

Юконский университет (Yukon University) в Уайтхорсе – единственный университет в северных территориях Канады, получивший этот статус в 2020 году. Он предлагает бакалаврские, дипломные и сертификатные программы, а также профессиональное обучение, имея 13 кампусов для удаленных сообществ [30].

Колледж Аврора (Aurora College), с главным кампусом в Форт-Смите и филиалами в Инувике и Йеллоунайфе, специализируется на подготовке кадров в здравоохранении, образовании и технических специальностях, учитывая культурные особенности региона.

Арктический колледж Нунавута (Nunavut Arctic College) имеет кампусы по всей территории и предлагает бакалаврские программы и сертификатные курсы. Учебные программы адаптированы под культурные потребности коренных народов, включая обучение на родных языках и традиционные ремесла.

Система высшего образования в северных регионах Норвегии играет ключевую роль в развитии Арктики и подготовке специалистов для работы в условиях Севера. Основу этой системы составляют университеты, расположенные в городах Тромсе и Буде, которые тесно сотрудничают с местными научными и практическими организациями. Арктический университет Норвегии (UiT) в Тромсе является крупнейшим исследовательским учреждением в регионе, специализирующимся на арктических науках, медицине, биологии, рыболовстве и других дисциплинах, связанных с северными широтами. Университет активно привлекает международных студентов и исследователей, предлагая программы на английском языке. Северный университет (Nord Universitet) в Буде предлагает широкий спектр программ, включая бизнес, управление, биологию, аквакультуру, социальные науки и педагогическое образование. Университет известен своими исследованиями в области устойчивого развития и инклюзивного образования.

Система высшего образования в северных регионах Швеции представлена несколькими университетами и высшими учебными заведениями, которые играют ключевую роль в образовательном и научном развитии региона, предлагая широкий спектр программ, способствующих подготовке специалистов для работы в условиях Севера.

Университет Умео – один из ведущих исследовательских центров Швеции, предлагающий программы в медицине, науке, технологиях и гуманитарных науках, с акцентом на биомедицину и экологию. Технический университет Лулео специализируется на инженерных и технических науках, включая горное дело, IT, металлургию и архитектуру, ориентируясь на инновации в арктических условиях. Миттшведский университет, расположенный в Эстерсунде и Сундсвалле, предлагает программы по социальным наукам, технологиям и медиа, уделяя внимание экологии и устойчивому развитию.

Система высшего образования в северной Финляндии включает университеты и прикладные вузы, ориентированные на подготовку специалистов с учетом арктических условий. Лапландский университет (Рованиеми) специализируется на арктических исследованиях, праве, дизайне и социальных науках. Оулульский университет, один из крупнейших в стране, предлагает программы в области технологий, медицины, бизнеса и активно изучает климатические вызовы Севера. Оулульский университет прикладных наук готовит специалистов в сферах технологий, здравоохранения и природных ресурсов, сочетая теорию и практику. Университет Восточной Финляндии (Йоэнсуу, Куопио) фокусируется на экологии, образовании и устойчивом развитии.

Формирование человеческого капитала в северных регионах мира является сложным и многогранным процессом, зависящим от природно-климатических условий, экономической структуры, социальной политики и историко-культурных особенностей [2] (Bespartochnyy et al., 2024). Несмотря на схожие вызовы – низкую плотность населения, суровый климат, удаленность от крупных экономических центров – различные северные регионы развивают свои системы человеческого капитала по-разному. И, исходя из проведенного анализа, можно выделить три основных модели формирования человеческого капитала северных регионов:

Сырьевые северные регионы – регионы, экономика которых ориентирована на добычу природных ресурсов, а развитие человеческого капитала во многом определяется корпоративными программами и государственными льготами.

Диверсифицированные северные регионы – регионы, где экономическая база выходит за рамки сырьевой индустрии и включает развитые сектора науки, образования, туризма и устойчивого развития [5] (Nesterenko et al., 2024).

Коренные и автономные территории – регионы, где значительную часть населения составляют коренные народы, и политика формирования человеческого капитала направлена на сохранение традиционного уклада жизни, поддержку местных сообществ и интеграцию в современные экономические процессы.

Сырьевые северные регионы представляют собой территории, где основа экономики строится на добыче и переработке природных ресурсов, таких как нефть, газ, полезные ископаемые, древесина и рыболовство. Эти регионы отличаются высокой зависимостью от мировых цен на сырье и характерной экономической структурой, ориентированной на экспорт ресурсов. К таким регионам можно отнести Аляску (США), Север Канады (Юкон, Северо-Западные территории, Нунавут), нефтегазовые районы Норвегии, а также российскую Тюменскую область с ХМАО и ЯНАО [1] (Badyuk et al., 2024). Во многом их развитие определяется деятельностью крупных корпораций, работающих в ресурсодобывающих отраслях, а также государственными программами, направленными на поддержание стабильности и улучшение условий жизни местного населения.

В таблице 1 представлены основные особенности сырьевых северных регионов:

*Таблица 1*

### **Особенности сырьевых северных регионов**

<b>Особенность</b>	<b>Описание</b>
<b>Экономическая зависимость от добывающей промышленности</b>	Большая часть ВВП этих территорий связана с нефтегазовым сектором, горнодобывающей промышленностью или лесозаготовкой
<b>Вахтовый метод работы</b>	Высокая мобильность рабочей силы, при которой значительная часть специалистов приезжает в регион на временной основе, что снижает долгосрочную устойчивость человеческого капитала
<b>Государственные льготы и корпоративные стимулы</b>	Налоговые вычеты, субсидии, северные надбавки, а также прямые выплаты (например, Permanent Fund Dividend на Аляске), направленные на удержание специалистов
<b>Высокие затраты на жизнь и транспорт</b>	Удаленность от крупных экономических центров требует значительных вложений в инфраструктуру, а также приводит к повышенной стоимости товаров и услуг
<b>Социальные вызовы</b>	Низкая плотность населения, суровые климатические условия, ограниченный доступ к качественному образованию и здравоохранению, а также проблемы, связанные с адаптацией коренного населения к современным экономическим реалиям

*Источник: составлено автором.*

Формирование человеческого капитала в этих регионах строится вокруг стратегий привлечения и удержания квалифицированных кадров через экономические стимулы, развитие социальной инфраструктуры и улучшение транспортной доступности. Однако без диверсификации экономики эти территории остаются уязвимыми к колебаниям цен на сырье, что напрямую влияет на устойчивость человеческого капитала [8] (Pustynnikova, 2024). Диверсифицированные северные регионы – это территории, экономика которых не ограничивается исключительно добывающим сектором, а включает развитые сферы услуг, туризм, альтернативную энергетику, научные исследования и высокотехнологичные производства [4] (Kirillova et al., 2023). Данные регионы демонстрируют более устойчивую модель формирования человеческого капитала за счет разнообразия экономических возможностей, активной государственной политики и высокого уровня жизни. К таким регионам можно отнести северные районы Норвегии (Финнмарк, Нордланд, Тромс), северные районы Швеции (Норрланд), Финскую Лапландию, а также некоторые территории Аляски, где активно развиваются наука, экотуризм и возобновляемая энергетика. В таблице 2 представлены особенности диверсифицированных северных регионов.

*Таблица 2*

**Особенности диверсифицированных северных регионов**

<b>Особенность</b>	<b>Описание</b>
Многосекторная экономика	Наряду с добычей ресурсов в экономике значительную роль играют туризм, возобновляемая энергетика (гидроэлектростанции, ветряные фермы), рыбопереработка, IT-сектор и научные исследования
Развитая социальная инфраструктура	Высокий уровень здравоохранения, доступ к качественному образованию, привлекательные условия жизни, что способствует удержанию и развитию человеческого капитала
Государственные и муниципальные стимулы	Инвестиции в инновации, налоговые льготы для предпринимателей, программы поддержки малых и средних предприятий, а также активное участие ЕС в развитии инфраструктуры (для стран-членов)
Акцент на устойчивое развитие	Строгие экологические нормы, использование возобновляемых источников энергии, сохранение природного и культурного наследия
Сильная образовательная и исследовательская база	Наличие университетов, исследовательских институтов и программ по развитию Арктики, что привлекает молодых специалистов и ученых

*Источник: составлено автором.*

Формирование человеческого капитала в таких регионах происходит через диверсификацию возможностей занятости, активную государственную поддержку и инвестиции в инновации. Эти регионы демонстрируют устойчивый демографический и экономический рост, так как способны привлекать квалифицированных специалистов не только за счет высоких зарплат, но и благодаря качеству жизни и широким карьерным возможностям.

Коренные и автономные северных территории – это северные регионы, где значительную часть населения составляют коренные народы, ведущие традиционный образ жизни или адаптированные к современным экономическим реалиям через специальные государственные программы. Эти территории, как правило, обладают особым статусом и управляются с учетом автономных прав, а их экономика сочетает традиционные занятия (оленоводство, рыболовство, охота, ремесла) с интеграцией в более широкую рыночную систему. К таким регионам можно отнести Нунавут и территории с высокой долей коренного населения в Канаде, автономные саамские территории в Скандинавии (Саамский парламент в Норвегии, Швеции и Финляндии), районы Крайнего Севера России с высокой долей малочисленных народов (ЯНАО, Чукотка, Таймыр), а также некоторые территории Аляски, имеющие особые права самоуправления. В таблице 3 представлены особенности коренных и автономных территорий.

## Особенности коренных и автономных северных территорий

Особенность	Описание
Автономное управление и особые права коренного населения	Наличие советов и парламентов коренных народов, которые участвуют в управлении территориями
Сочетание традиционной и рыночной экономики	Сочетание традиционных промыслов с добывающей экономикой
Государственная поддержка и субсидии	Программы социальной защиты, направленные на поддержку коренного населения (финансирование образования, здравоохранения, жилищных субсидий, налоговых льгот)
Проблемы социальной адаптации	Высокий уровень безработицы, алкоголизма, депопуляции и утрата традиционного уклада жизни
Экологический и этнокультурный туризм	Вовлечение в туристическую индустрию коренных народов

Источник: составлено автором.

## Сильные и слабые стороны северных регионов

Модель	Сильные стороны	Слабые стороны
Сырьевые северные регионы	Высокие заработные платы развитая корпоративная поддержка; государственные льготы и северные надбавки; инфраструктурное развитие; программы профессионального обучения	Вахтовый метод и высокая миграция; отсутствие диверсификации экономики; социальная изоляция и низкое качество жизни; экологические риски; сложности с адаптацией молодежи
Диверсифицированные северные регионы	Многосекторная экономика; развитая социальная инфраструктура; привлекательность для молодежи и специалистов; устойчивое развитие; поддержка малого и среднего бизнеса	Высокая стоимость жизни; ограниченные демографические ресурсы; зависимость от государственного финансирования; миграция молодежи
Коренные и автономные территории	Поддержка культурной идентичности; государственные льготы и субсидии; специальные образовательные программы; автономное управление; развитие экологического и этнокультурного туризма	Высокий уровень безработицы; социальные проблемы; ограниченные экономические возможности; слабая транспортная доступность; миграция молодежи

Источник: составлено автором.

Основные механизмы развития человеческого капитала включают государственную поддержку, образовательные программы для коренного населения, развитие традиционной экономики и интеграцию в современные отрасли. Однако эти территории остаются социально и экономически уязвимыми, что требует дальнейшего развития инфраструктуры, систем образования и механизмов самоуправления.

Таким образом, формирование человеческого капитала в северных регионах зависит от множества факторов: экономической специализации, уровня инфраструктурного развития, государственных программ и социальных условий. Анализ трех моделей – сырьевых северных регионов, диверсифицированных северных регионов и коренных, и автономных территорий – позволяет выявить их ключевые сильные и слабые стороны в вопросе устойчивого формирования человеческого капитала. В таблице 4 представлены сильные и слабые стороны рассмотренных северных территорий.

Таким образом, каждая из трех моделей северных регионов имеет свои сильные и слабые стороны в вопросе формирования человеческого капитала:

Сырьевые регионы предлагают высокие зарплаты и льготы, но страдают от вахтовой миграции и узкой специализации экономики.

Диверсифицированные регионы обеспечивают устойчивость и качество жизни, но сталкиваются с высокими расходами и ограниченными демографическими ресурсами.

Коренные и автономные территории имеют культурную и социальную поддержку, но страдают от ограниченной экономики и социальной нестабильности.

Стоит также отметить, что успешное формирование человеческого капитала в северных регионах требует баланса между экономическим ростом, социальной устойчивостью и сохранением уникальных особенностей этих территорий [9] (Savochkin2024). Но при этом можно также определить, что каждая модель северных регионов использует свой набор уникальных стратегий, направленных на привлечение и удержание специалистов:

Сырьевые северные регионы делают ставку на высокие зарплаты, в том числе и за счет вахты.

Диверсифицированные регионы больше ориентированы на образование, инновации и качество жизни.

Коренные и автономные территории фокусируются на поддержке традиционной экономики, автономии и социальных льготах.

Все три модели северных территорий используют уникальные механизмы формирования человеческого капитала, однако ни одна из моделей не является идеальной, и заимствование успешных стратегий от других моделей может укрепить систему формирования кадров, улучшить условия жизни и повысить устойчивость северных территорий:

Сырьевые регионы смогут диверсифицировать экономику, улучшить образовательные и инновационные программы, снизить зависимость от сырьевых цен.

Диверсифицированные регионы смогут использовать экономические стимулы, улучшить инфраструктуру и поддержать этнокультурный туризм.

Коренные и автономные территории получают доступ к современному образованию, технологиям и инвестициям, сохраняя при этом культурную идентичность.

Гибридная модель, включающая лучшие практики каждой из моделей, позволит северным регионам формировать более устойчивый человеческий капитал и создавать комфортные условия для жизни и работы специалистов.

### **Заключение**

Формирование человеческого капитала в северных регионах – сложный и многогранный процесс, который определяется сочетанием природно-климатических, экономических, социальных и политических факторов. Несмотря на схожие вызовы, такие как суровый климат, низкая плотность населения, удаленность от крупных экономических центров и высокая стоимость жизни, разные страны применяют уникальные стратегии для привлечения, удержания и развития кадрового потенциала.

В рамках исследования были выделены три основные модели формирования человеческого капитала:

1. Сырьевые северные регионы, где экономика основана на добыче природных ресурсов, а привлечение специалистов осуществляется за счет высоких заработных плат, северных надбавок и корпоративных социальных программ.

2. Диверсифицированные северные регионы, ориентированные на устойчивое развитие, инновации, науку, туризм и экологически чистую энергетику, что делает их более привлекательными для молодежи и высококвалифицированных специалистов.

3. Коренные и автономные территории, где наряду с традиционными промыслами активно развиваются социальные и образовательные инициативы, направленные на поддержку коренного населения и интеграцию его в современную экономику.

Анализ показал, что каждая модель имеет сильные и слабые стороны. Сырьевые регионы предлагают высокие доходы, но зависят от вахтового метода и узкой специализации. Диверсифицированные регионы обеспечивают комфортные условия жизни, но сталкиваются с демографическими вызовами и высокой стоимостью проживания.

Коренные и автономные территории сохраняют традиционный уклад, но ограничены в экономических возможностях и доступе к образованию.

Для эффективного формирования человеческого капитала северные регионы могут использовать лучшие практики друг друга: сырьевые регионы – развивать образование и новые отрасли, диверсифицированные – применять финансовые стимулы, а коренные территории – адаптировать технологии, сохраняя культуру. Гибридный подход, включающий инвестиции в образование, инфраструктуру и социальную поддержку, поможет создать устойчивые условия для жизни и работы в этих стратегически важных регионах.

#### Источники:

1. Бадюк Ю.И., Кузнецова И.В. Современные подходы и тенденции формирования и развития кадрового потенциала государственной службы с учетом зарубежного опыта // Формирование экономической экосистемы современного города: Сборник научных докладов по материалам VIII Научно-практической конференции, Москва, 04 апреля 2024 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Русайнс». Москва, 2024. – с. 10–21.
2. Беспарточный Б.Д., Спицына А.О., Птицина О.В. Региональные аспекты управления кадровым потенциалом в условиях кризиса // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2024. – № 6. – с. 180–185.
3. Быков В.М., Головизнина О.А. Особенности формирования кадрового потенциала Арктической зоны Российской Федерации // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2022. – № 1. – с. 106–115.
4. Кириллова Л.Г., Сафина Р.С. Пути развития кадрового потенциала работников реального сектора экономики // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – № 11. – с. 59–64.
5. Нестеренко С.А., Бочарова Н.А., Дурнева Л.А. Эффективное управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности предприятий // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 2. – с. 682–686.
6. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1786/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/) (дата обращения: 02.02.2025).
7. Попова Л.А., Зорина Е.Н. Вызовы постарения населения северных регионов России // Устойчивый Север: общество, экономика, экология, политика: Сборник трудов VIII Всероссийской научно-практической конференции, проведенной в рамках программы V Северного Форума по устойчивому развитию, Якутск, 25–27 сентября 2024 года. – Якутск, 2024. – с. 119–130.
8. Пустынникова Т.И. Особенности формирования кадрового потенциала предприятий Арктической зоны Российской Федерации // Инновации и инвестиции. – 2024. – № 11. – с. 234–236.
9. Савочкин А.В. Преодоление дефицита рабочей силы при формировании человеческого капитала // Лидерство и менеджмент. – 2024. – № 1. – с. 53–68.
10. Стратегия правительства Норвегии в северных регионах. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ud/vedlegg/strategiru.pdf> (дата обращения: 02.02.2025).
11. Третьяков А.А., Демьянов В.А. Прогнозирование экономического развития северных регионов Российской Федерации // Приоритеты соц.-экономического развития России в условиях цифровизации экономики. – Ростов н/Д, 2024. – с. 114–116.
12. Тухтарова Е.Х. Влияние трудовой миграции на человеческий капитал и ВРП регионов России // Народонаселение. – 2022. – № 4. – с. 163–177.
13. Бутко Г.П., Поротников П.А., Набоков В.И., Низамов С.С. Формирование конкурентного кадрового потенциала системой высшего образования // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2024. – № 2. – с. 97–104.
14. Барбаков О.М., Белоножко М.Л., Белоножко Л.Н. Человеческий капитал арктических регионов: системные проблемы и технологии их решения. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2020. – 180 с.
15. Яковенко Н.В., Гоголева Т.Н., Щепина И.Н. Человеческий капитал как драйвер развития цифровой экономики региона: теоретические и инструментальные основы исследования. – Воронеж : Цифровая полиграфия, 2020. – 234 с.
16. Alaska Education Tax Credit. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.alaska.edu/foundation/give/etc.php> (дата обращения: 02.02.2025).
17. Alaska Tax Incentives for Your Businesses. [Электронный ресурс]. URL: <https://gusto.com/resources/states/alaska/ak-tax-incentives> (дата обращения: 02.02.2025).
18. Are R&D Tax Credits Available in Alaska?. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kbkg.com/research-tax-credit/alaska-rd-tax-credit> (дата обращения: 02.02.2025).
19. Canada Small Business Financing Program. [Электронный ресурс]. URL: <https://isedisde.canada.ca/site/canada-small-business-financing-program/en> (дата обращения: 05.02.2025).
20. Construction workers. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.constructionworkers.eu/ru/fin/proverte-zarabotnuyu-platu-i-usloviya-raboty/finlyandiya> (дата обращения: 03.02.2025).
21. Corporate – Tax credits and incentives. [Электронный ресурс]. URL: <https://taxsummaries.pwc.com/norway/corporate/tax-credits-and-incentives> (дата обращения: 02.02.2025).
22. Development Grants. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ahfc.us/pros/homelessness/development-grants> (дата обращения: 03.01.2025).
23. Eligible communities. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nutritionnorthcanada.gc.ca/eng/1415540731169/1415540791407> (дата обращения: 04.02.2025).
24. Enhance your company's performance with R&D Incentives. [Электронный ресурс]. URL: <https://leyton.com/se/rd-incentives-in-finland> (дата обращения: 03.02.2025).
25. Finland grants companies unprecedented tax incentives to boost research and development efforts. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.businessfinland.com/press-release/2021/finland-grants-companies> (дата обращения: 01.02.2025).
26. Higher education funding. [Электронный ресурс]. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/norway/higher-education-funding> (дата обращения: 02.02.2025).
27. Individual – Other tax credits and incentives. [Электронный ресурс]. URL: <https://taxsummaries.pwc.com/sweden/individual/other-tax-credits-and-incentives> (дата обращения: 02.02.2025).
28. Permanent Fund Dividend. [Электронный ресурс]. URL: <https://pfd.alaska.gov/Division-Info/About-Us> (дата обращения: 12.02.2025).
29. Place-based tax incentives stimulate employment in remote regions. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ucl.ac.uk/news/2020/feb/place-based-tax-incentives-stimulateemploymentremote-regions> (дата обращения: 03.02.2025).
30. Postsecondary education in the Northwest Territories. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.cicic.ca/1188/postsecondary\\_education\\_in\\_the\\_northwest\\_territories.canada](https://www.cicic.ca/1188/postsecondary_education_in_the_northwest_territories.canada) (дата обращения: 02.02.2025).
31. Production incentive for the audiovisual industry. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.businessfinland.fi/en/for-finnish-customers/services/funding/cash-rebate> (дата обращения: 03.02.2025).
32. Scientific Research and Experimental Development (SR&ED) tax incentives. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/scientific-research-experimental-development> (дата обращения: 03.02.2025).
33. Spirina A. S. Labor resources as a human capital component (results of sociological research in the border Region of Russia) // Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве. – 2022. – № 11. – с. 259–266.
34. Sweden's Cap Strategic Plan. [Электронный ресурс]. URL: [https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2024-01/csp-at-a-glance-sweden\\_en.pdf](https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2024-01/csp-at-a-glance-sweden_en.pdf) (дата обращения: 05.02.2025).
35. University of Alaska Southeast. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.unipage.net/ru/34011/University\\_of\\_alaska\\_southeast](https://www.unipage.net/ru/34011/University_of_alaska_southeast) (дата обращения: 03.02.2025).
36. Why Sweden's proposed R&D tax changes mark a positive step forward. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ey.com/en\\_se/insights/tax/why-sweden-s-proposed-r-d-taxchangesmark-a-positive-step-forward](https://www.ey.com/en_se/insights/tax/why-sweden-s-proposed-r-d-taxchangesmark-a-positive-step-forward) (дата обращения: 07.02.2025).