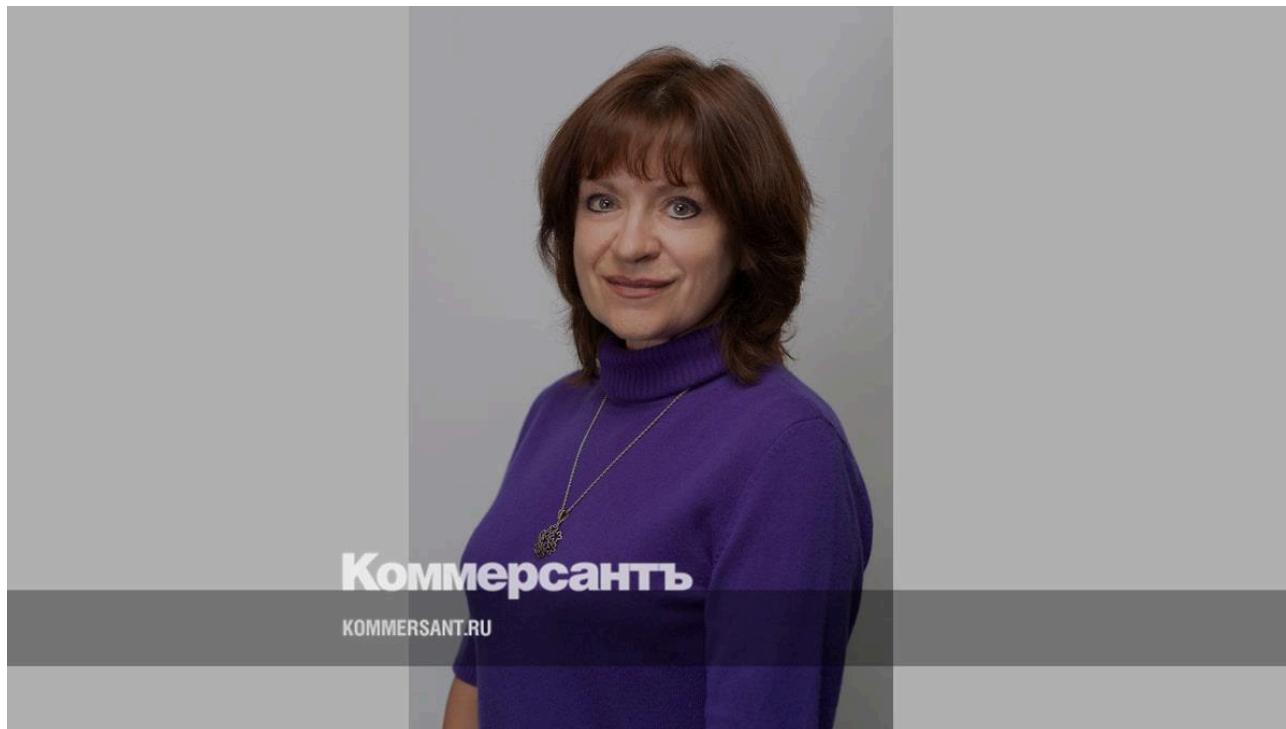


«Большую роль в продвижении Дальнего Востока играет государство»

 kommersant.ru/doc/9025915

Коммерсантъ

October 14, 2026



Эксперт Татьяна Баскина — о том, что повысило интерес к региону среди россиян. Россияне охотнее, чем в прошлом году, едут на Дальний Восток ради работы — это следует из исследования штаффинговой компании ANCOR. Заместитель гендиректора организации Татьяна Баскина рассказывает, какие факторы могли на это повлиять и какие особенности региона по-прежнему делают его малопривлекательным в глазах соискателей.

— По данным исследования ANCOR, в этом году доля тех, кто готов переехать ради работы на Дальний Восток, выросла с 52% до 68% по сравнению с 2025 годом. С чем вы связываете эту динамику? Какие факторы могли на нее повлиять?

— Здесь, как всегда, действует комплекс причин. Есть вероятность, что общий экономический фон, ситуация в отдельной отрасли или компании и даже семейные обстоятельства респондентов могли измениться и повлиять на ответы. Это никогда не следует сбрасывать со счетов. Но если оставить внешние факторы за скобками, то, мне кажется, большую роль в продвижении Дальнего Востока играет государство. Его усилия направлены в том числе на развитие инфраструктуры и повышение уровня жизни — именно эти аспекты беспокоят людей, которые в принципе не против переезда.

Тревожные факторы также могут мотивировать людей. У нас наблюдается дисбаланс на рынке труда в различных отраслях — и, когда количество резюме в отдельных

сферах превышает количество релевантных вакансий, люди начинают рассматривать возможности в других регионах страны. Так, человек, который изначально искал работу только в своем регионе, может задуматься о переезде и работе на новом месте.

— Представления о стоимости жизни и потенциальном заработке на Дальнем Востоке и Крайнем Севере различаются в зависимости от того, насколько близко к ним находится нынешнее место жительства и работы респондента. Для активизации трудовой миграции необходимо, чтобы на рынке складывалась реалистичная информационная повестка об условиях работы в регионе. Как вы считаете, какие каналы и форматы были бы наиболее эффективны для информирования сотрудников о реальных условиях работы на Дальнем Востоке или Крайнем Севере?

— Не подкрепленная фактами информационная повестка не сработает. Она должна основываться на реальном улучшении условий, в которых людям предлагают работать. При наличии позитивных сдвигов, я считаю, все каналы хороши. Здесь действует тот же принцип, что и при поиске кандидатов. Мы всегда говорим рекрутерам и эйчарам: «Ищите нужных вам кандидатов там, где они ищут работу».

— Как работодатели могли бы работать с опасениями кандидатов относительно того, что даже при высокой номинальной зарплате их реальный доход не будет отличаться от дохода в других регионах из-за высокой стоимости жизни на Дальнем Востоке?

— Начинать работать с опасениями должны в первую очередь те, кто первым контактирует с кандидатами, — возможно, даже не рекрутер или эйчар, а пресловутое объявление о вакансии. Необходима грамотно подготовленная аргументация: это должен быть подробный рассказ обо всех условиях, вплоть до того, как выглядит, например, общежитие для вахтовиков, сколько человек живет в вагончиках, как организовано питание и есть ли возможность заниматься спортом. У коллеги был интересный случай, когда очень редкого специалиста уговаривали переехать. Выяснилось, что он заядлый горнолыжник, и коллега-рекрутер упомянула, что в полчасе езды находится известный, хорошо оборудованный горнолыжный комплекс. И человек сказал: «О, мне не придется ехать через полстраны, здорово».

— Согласно опросу, в то время как регион активно привлекает новых жителей, 80% тех, кто живет там сейчас, хотели бы его покинуть. Среди причин — плохая транспортная доступность, низкое качество медицинской помощи. Как вы считаете, можно ли привлекать работников из других регионов, не решая этих проблем?

— В этом отношении и местные жители, и те, кто переехал, равны — всем нужны хорошая инфраструктура, транспорт, медицина и достойное образование. Что касается позиции «хотел бы переехать, но не могу», причиной могут быть внутрисемейные обстоятельства, на которые никакая агитационная кампания не сможет повлиять, — например, необходимость ухаживать за родственником.

— В 2025 году стоп-фактором для переезда респонденты также называли невозможность часто видеться с близкими. Как, по-вашему, разница в часовых поясах сказывается на онлайн-общении с семьей? Какие меры для решения этой

проблемы обычно предлагают работодатели? Какие нестандартные способы помощи работникам в такой ситуации могли бы существовать?

— Я бы не драматизировала разницу в часовых поясах: она ведь может работать в обе стороны — вместо того чтобы звонить поздно вечером, можно звонить рано утром. С другой стороны, вы правы: если у работника ребенок-школьник и возникает какой-то срочный вопрос, оперативная связь может быть невозможна. Что мог бы сделать работодатель? Например, предусмотреть возможность разделить обеденный перерыв, а также оборудовать в комнатах отдыха места, где всегда можно поговорить. Но, честно говоря, я не слышала о сложностях такого рода, так что семье нужно решить, как будет проходить общение. У работодателя же есть возможность организовать тихие зоны даже на производстве, поэтому разница во времени не станет препятствием.