



КУРСКИЙ ИНСТИТУТ
МЕНЕДЖМЕНТА,
ЭКОНОМИКИ И
БИЗНЕСА

ИНСТРУМЕНТЫ УДЕРЖАНИЯ МОЛОДЕЖИ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В РЕГИОНАХ

2026 год



Таблица 1 - Основные показатели миграции молодёжи (18–35 лет) в 2022–2024 гг.

Показатель	Значение / Характеристика	Период / Источник
Сокращение численности работников до 35 лет в РФ	–1,33 млн чел.	2022, FinExpertiza
Сокращение численности работников до 30 лет в РФ	–802 тыс. чел.	2022, FinExpertiza
Доля молодёжи (до 35 лет) на рынке труда РФ	упала до ~29,8% (минимальное значение)	2022–2023
Доля молодых россиян (18–34 лет), рассматривающих переезд	42–47%	2024, ВЦИОМ
Доля молодёжи 18–24 лет в ДФО, желающей уехать	25%	2024
Количество регионов-«доноров» (теряют молодёжь)	46 субъектов РФ	2023
Количество регионов-«акцепторов» (принимают молодёжь)	12 субъектов РФ	2023

Таблица 2 - Регионы-лидеры по оттоку молодёжи (до 30 лет) в 2024г.

Регион	Отток работающей молодёжи (%)	Абсолютная оценка (тыс. чел.)
Пензенская область	-19,5%	~3-4
Новгородская область	-16,8%	~2-3
Тамбовская область	-11,7%	~2
Курская область	-5,2%	-4,5 тыс.
Черноземье (макрорегион)	в среднем -3-5%	-41,2 тыс. (всего)

Таблица 3 - Миграция молодёжи в Курской области: ключевые показатели.

Показатель	Данные по Курской области	Период	Источник / Примечание
Отток работающей молодёжи (до 30 лет)	–5,2% (около 4,5 тыс. человек)	2022 г.	Данные аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza на основе статистики Росстата.
Доля работающей молодёжи (до 30 лет)	15,3% от всех занятых (около 82,3 тыс. человек)	2022 г.	Данные FinExpertiza / Росстат.
Общая миграция (все возрасты)	Прибыло: 17 305 чел. Убыло: 19 012 чел. Миграционная убыль: –1 707 чел.	2022 г.	Данные Куркстата.
Основные направления оттока	Белгородская, Московская области, Москва	2022 г.	Данные Куркстата.
Оценка оттока выпускников школ	Почти треть выпускников покидает регион	2024–2025 гг.	Заявление врио губернатора А. Хинштейна о серьезной проблеме оттока талантливой молодежи.

Инструменты привлечения и удержания молодежи и квалифицированных кадров:

1. Программы наставничества, где молодому сотруднику помогают адаптироваться более опытные коллеги; внутренние академии и онлайн-курсы; участие в проектах; индивидуальные планы развития (IDP) с чёткими целями и обратной связью.
2. Программа адаптации.
3. Система поощрений за инициативу или инновации, публичное признание (доска почета, корпоративные награды, упоминание в соцсетях компании); «обратная связь 360» – культура открытого диалога между сотрудником и руководителем.
4. Вовлеченность.

Спасибо за внимание!