

EDN: ZOMHFN
УДК 331.5:332.1

Labor Strategies of Young People of the Digital Generation: Comparativist Analysis of Regions with Positive and Negative Dynamics of Internal Migration

Svetlana N. Apenko^a, Aleksei I. Davydov^b
and Aleksandr V. Lukash^{*b}

^a*Dostoevsky Omsk State University
Russian Federation, Omsk*

^b*Omsk State Transport University (OSTU)
Russian Federation, Omsk*

Received 06.06.2024, received in revised form 08.11.2024, accepted 18.11.2024

Abstract. Employment of graduates of university complexes in Russian regions is focused on solving complex tasks. The leading among them are: preserving human resources potential in the local labor market and curbing the outflow of young people from the subject of the country. The paper provides a comparative analysis of the labor strategies of young people in two regions: with positive (Krasnodar region) and negative (Omsk region) dynamics of internal migration. The empirical basis for the analysis was the results of the survey of the federal project “Runway for Young Professionals” 2023. As a result, three postgraduate labor strategies of young people were established: I – employment by profession, II – employment not by profession and III – combining training and work by profession. In the compared subjects, young people in the majority are oriented towards the speciality employment strategy. It was found that graduates from this group demonstrate more modest expectations regarding the size of wages than young people oriented towards strategies II and III. The comparison has shown that the possibility of professional growth is a more significant criterion for the future place of work for graduates of strategy I and III than strategy II. The analysis of responses confirmed the main hypothesis: the main ‘pushing out’ factor from the regions, regardless of the level of migration growth, is the lack of employment opportunities in the speciality and low wages. The obtained information is useful for adjusting postgraduate support programmes for graduates implemented in many university complexes in regions with different levels of internal migration dynamics. The results of the study also provide opportunities for labor market participants to critically approach the human resources policy of the organization in terms of interaction with regional universities, focusing on the incentives and barriers to finding a job that are characteristic of today’s youth.

Keywords: labor strategies, youth, migration, employment, job criteria, wages, training.

The research was supported by the Russian Science Foundation Grant No. 24–28–20314, <https://rscf.ru/project/24–28–20314/>.

Research area: Social Structure, Social Institutions and Processes; Economics.

Citation: Apenko S. N., Davydov A. I., Lukash A. V. Labour strategies of young people of the digital generation: Comparativist analysis of regions with positive and negative dynamics of internal migration. In: *J. Sib. Fed. Univ. Humanit. soc. sci.*, 2024, 17(12), 2455–2469. EDN: ZOMHFN



Трудовые стратегии молодежи цифрового поколения: компаративистский анализ регионов с положительной и отрицательной динамикой внутренней миграции

С.Н. Апенько^а, А.И. Давыдов^б, А.В. Лукаш^б

^аОмский государственный университет им. Ф. М. Достоевского
Российская Федерация, Омск

^бОмский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС)
Российская Федерация, Омск

Аннотация. Трудоустройство выпускников университетских комплексов в регионах России ориентировано на решение комплексных задач. Ведущие среди них: сохранение кадрового потенциала на местном рынке труда и сдерживание оттока молодежи из субъекта страны. В работе проведен сравнительный анализ трудовых стратегий молодежи двух регионов: с положительной (Краснодарский край) и отрицательной (Омская область) динамикой внутренней миграции. Эмпирическую основу для анализа составили результаты опроса федерального проекта «Взлетная полоса для молодых профессионалов» 2023 года. В результате установлено три постдипломные трудовые стратегии молодежи: I – трудоустройство по специальности, II – трудоустройство не по специальности и III – совмещение обучения и работы по специальности. В сравниваемых субъектах молодежь в большинстве ориентирована на стратегию трудоустройства по специальности. Установлено, что выпускники из данной группы демонстрируют более скромные ожидания относительно размера заработной платы, чем молодежь, ориентированная на II и III стратегии. Сравнение показало, что возможность профессионального роста – более значимый критерий к будущему месту работы для выпускников I и III стратегии, чем II. Анализ ответов подтвердил главную гипотезу: основным «выталкивающим» фактором из регионов, независимо от уровня миграционного прироста, является отсутствие возможности трудоустройства по специальности и низкий уровень оплаты труда. Полученная информация представляется полезной для корректировки программ постдипломного сопровождения выпускников, реализуемых во многих университетских комплексах в регионах с разным уровнем динамики внутренней миграции. Результаты исследования также открывают возможности для участников рынка труда критически подойти к кадровой политике организации в части взаимодействия с региональными вузами, акцентируя внимание на стимулах и барьерах при поиске работы, характерных современной молодежи.

Ключевые слова: трудовые стратегии, молодежь, миграция, трудоустройство, критерии работы, заработная плата, обучение.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24–28–20314, <https://rscf.ru/project/24–28–20314/>.

Научная специальность: 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы (социологические науки); 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика.

Цитирование: Апенько С. Н., Давыдов А. И., Лукаш А. В. Трудовые стратегии молодежи цифрового поколения: компаративистский анализ регионов с положительной и отрицательной динамикой внутренней миграции. *Журн. Сиб. федер. ун-та. Гуманитарные науки*, 2024, 17(12), 2455–2469. EDN: ZOMHFN

Введение в проблему исследования

Конкурентоспособность и стратегическое развитие регионов России во многом определяются качеством трудовых ресурсов, задействованных в региональной экономике. Особенно важен приток на предприятия и в организации молодого поколения. Привлечение и удержание молодежи осуществляется посредством создания благоприятного экономического, социального ландшафта и привлекательных условий труда.

Для многих регионов России характерен высокий уровень миграции выпускников вузов. Отток молодежи негативно сказывается на состоянии человеческого капитала предприятий регионов. Нерегулируемая миграция молодежи может рассматриваться и как негативный качественный параметр функционирования региональных вузов, призванных формировать трудовой потенциал своей экономической зоны.

Для управляющего воздействия на процессы трудовой миграции требуется тщательно изучать карьерные ожидания и планы выпускников вузов. Проблемной зоной является недостаточное количество исследований о трудовых стратегиях молодежи цифрового поколения. Дефицит информации наблюдается по таким аспектам, как генеральные линии поведения выпускников на рынке труда, причины выбора той или иной стратегии трудоустройства, трудовые ценности и ожидания молодежи, факторы, определяющие тот или иной выбор молодых

людей на рынке труда и многие другие. Предлагаемое в статье исследование восполняет данный информационный дефицит и описывает результаты компаративистского анализа трудовых стратегий в двух регионах России с положительной и отрицательной динамикой внутренней миграции.

Концептологические основания исследования

Базой данного исследования послужили работы ученых, занимающихся различными аспектами миграции российской молодежи. Обратимся к анализу наиболее значимых публикаций ученых.

Большой интерес представляют труды, посвященные миграционным процессам. В частности, общие процессы трудовой миграции, возможности и ограничения использования международного опыта в российской практике, роль миграции в социально-экономическом развитии регионов рассматриваются в трудах Зябкиной С. А., Пономарёвой Д. А., Литвиненко Г. Н., (Zyabkina et al., 2018), Голосова А. В., (Golosov, 2021), Якшибаевой Г. В., Назаровой У. А. (Yakshibaeva, Nazarova, 2016), Махмудовой М. М. (Makhmudova, 2016).

Отдельный интерес для исследования имеют работы по миграции выпускников вузов. В работе Тухтабаева Э. А. изучаются вопросы трудовой мобильности молодежи и факторы, определяющие ее миграционные ожидания (Tukhtabaev, 2023). Клячко Т., Семионова Е. представляют результаты

оценки миграционных намерений молодежи, описывают факторы, усиливающие или ослабляющие ее трудовую мобильность в регионах (Klyachko, Semionova, 2018).

Варшавская Е. Я., Чудиновских О. С. приводят результаты исследования миграционных планов выпускников региональных российских вузов (2797 студентов), предлагают оценку объема и структуры потенциального миграционного потока, описывают характеристику факторов миграционных намерений выпускников (Varshavskaya, Chudinovskikh, 2014).

Наиболее близки к цели нашего исследования работы, посвященные вопросам трудоустройства выпускников вузов, карьерных планов и ожиданий, трудовой мотивации студентов вузов. Например, изучают трудовое поведение и стратегии мобильности на рынке труда Савченко Н. А. (Savchenko, 2019), Иванова В. С. (Ivanova, 2016). О тенденциях в построении карьеры выпускников бакалавриата на базе материалов качественного эмпирического исследования пишут Дёмин А. Н., Педанова Е. Ю. (Demin, Pedanova, 2021).

Многие работы посвящены миграции молодежи в определенных регионах. Например, изучению миграционного поведения студенчества северного города посвящен труд Журавлева Н. Ю. (Zhuravlev, 2021). Фадеева И. М. и Софронов Д. А. изучают межрегиональную миграцию выпускников вузов ПФО как один из механизмов преодоления напряженностей на региональных рынках труда и поиска ниш для реализации карьерных стратегий (Fadeeva, Sofronov, 2018).

Отдельное внимание уделено трудовым ценностям и стратегиям цифрового поколения, поведению молодежи на рынке труда в условиях цифровой экономики. Габдрахманов Н. К., Орлова В. В., Александрова Ю. К. предлагают исследование миграционного поведения студентов вузов, детерминированное данными цифровых следов и возможностями цифровых технологий (Gabbrakhmanov et al., 2021). Интересное исследование проведено Митягиной Е. В., Конишевым Е. В., Чернышев К. А., Сайфулиным Э. Р., которые на основе ана-

лиза цифровых следов пользователей социальной сети «ВКонтакте», являющихся выпускниками наиболее крупного вуза в регионе-доноре, составили рейтинг мест послевузовской миграции (Mityagina et al., 2021). Ценности труда, их динамику в межпоколенческом разрезе в условиях цифровой трансформации экономики рассматривает Колесник Е. А. (Kolesnik, 2022). Вопросы трудовой мотивации молодежи в условиях цифровой экономики изучает Железнякова С. И. (Zheleznyakova, 2021).

Таким образом, с одной стороны, исследований по вопросам трудоустройства выпускников вузов, миграционным процессам и карьерных стратегий молодежи достаточно много. С другой стороны, данные, полученные и представленные в упоминаемых работах, быстро устаревают. В современный период трансформации экономики и социальной сферы требуется систематическое обновление информации о трудовых стратегиях цифрового поколения, что побуждает к воспроизводству и обновлению подобных исследований.

Постановка проблемы

В представленной работе сравниваются трудовые стратегии молодежи двух регионов, отличающихся по динамике миграции: Омская область (отрицательная динамика) и Краснодарский край (положительная динамика). Согласно статистке 2021 и 2022 годов, соответственно миграционный прирост по Омской области составил -9281 и -7388 человек, а в Краснодарском крае 23021 и 8614 человек (Rosstat, 2024).

Цель компаративистского анализа – установить общие и отличительные характеристики в трудовых стратегиях молодежи в двух регионах, в том числе в контексте их миграционных установок. Основная гипотеза сформулирована следующим образом: главным «выталкивающим» фактором из регионов, независимо от уровня миграционного прироста в них, является отсутствие возможности трудоустройства по специальности и низкий уровень оплаты труда. Дополнительно мы также проверили следующие гипотезы.

Большинство молодежи в двух регионах при реализации стратегий постдипломного поиска работы ориентированы на критерии, которые в обобщенном виде могут быть охарактеризованы как гарантии и защита труда.

Среди молодых людей сравнимых субъектов РФ, информированных о внутреннем рынке труда, то есть знающих о предприятиях в регионе, шансы на трудоустройство по специальности оцениваются выше, чем среди не владеющих такой информацией выпускников.

Методология

Эмпирическую базу исследования составили результаты анкетирования участников федерального проекта «Взлетная полоса для молодых профессионалов» в 2023 году, инициированного Институтом экономики знаний. Проект реализуется с 2021 года. В периоде, который стал объектом для нашего исследования, к нему присоединились 7 новых участников, включая Омскую область и Краснодарский край. Отбор субъектов организаторами проекта был обусловлен важным критерием: недостатком в специалистах с навыками разработки новых инновационных проектов в сфере промышленности. Одна из целей проекта – формирование эффективной системы взаимодействия университетов регионов и предприятий промышленного сектора в нем. Частью проекта было проведение анкетирования студентов региональных вузов по экономическим и техническим специальностям/направлениям подготовки в два этапа, направленного на установление ключевых паттернов в постдипломном трудоустройстве.

Объектом нашего анализа стали результаты первого этапа, в котором приняло участие от интересующих нас регионов – Омской области и Краснодарского края – соответственно 1 721 и 1 381 обучающийся. Структура вопросов анкеты позволяет описать несколько трудовых стратегий молодежи, которую мы идентифицируем в исследовании как особую поколенческую общность и обозначаем цифровым поколе-

нием. В анкету включен вопрос, распределение ответов респондентов на который позволяет говорить о студенческой молодежи как поколенческой общности, чьи поведенческие практики, в том числе трудоустройство, тесно интегрированы с цифровыми технологиями и решениями. Данный вопрос в анкете сформулирован так: «Как вы планируете искать работу после окончания учебного заведения?». Предложенные для выбора студентам практики поиска включают и цифровые решения.

Вопросы анкетирования позволяют охарактеризовать трудовые стратегии молодежи по следующим компонентам: критерии будущего места работы при выборе работодателя; зарплатные ожидания от постдипломного трудоустройства; дополнительное обучение, включая стажировки, для трудоустройства; технология поиска работы. Операционализация опроса также позволяет изучить трудовые стратегии молодежи в контексте их субъективных оценок регионов на предмет возможностей и ограничений при трудоустройстве; определить связь между практиками трудоустройства и миграционными установками.

При работе с полученными результатами мы сталкиваемся с двумя ограничениями. Во-первых, на первом этапе анкетирования отсутствовал вопрос о том, обучающимся какого конкретного университета в своем регионе является респондент, при этом сбор сведений осуществлялся исключительно среди студентов выпускных курсов вузов. Во-вторых, структура анкеты не позволяет провести корреляцию между стратегиями в сфере труда и получаемой специальностью.

Для обработки данных использовался пакет SPSS Statistics и методы дескриптивной статистики, включая оценку среднего значения и доли. Для выявления взаимосвязи и различий между трудовыми стратегиями, использовано сопряжение данных в таблицах кросс-табуляции.

Для количественной оценки корреляционной связи между различными факторами, оказывающими влияние на трудоустройство выпускников, применена

следующая технология обработки первичных результатов анкетирования:

1) учитывая, что каждый опрошиваемый мог выбрать несколько ответов на вопрос, для каждой подгруппы вопросов была выполнена их агрегация;

2) каждому агрегированному ответу установлен уникальный индекс, для которых, в свою очередь, определен свой ранг;

3) построена матрица коэффициентов парной ранговой корреляции Спирмена;

4) выполнена проверка гипотезы о независимости (некоррелированности) пар факторов с помощью t-критерия Стьюдента. Во всех случаях при значении коэффициента корреляции Спирмена выше 0.1 гипотеза опровергнута, что свидетельствует о слабой корреляционной связи при значении коэффициента корреляции выше 0.1 и умеренной связи – при значении выше 0.3.

Обсуждение

Проведенный анализ показал, что доминирующей установкой молодежи в вопросе трудоустройства является безусловная готовность найти работу по специальности, соответствующей осваиваемой образовательной программе в университете. Данную стратегию трудоустройства по специальности, которую мы обозначаем

как первая (I) для удобства в ходе интерпретации полученных результатов, в Омской области и Краснодарском крае выбрали соответственно 73,2 и 76,4 % молодежи. Стратегию трудоустройства не по специальности (II стратегия) в обоих субъектах указали по 8,3 % и 8,4 % соответственно. Также близкими оказались цифры по третьей (III) стратегии: реализация практики совмещения работы по профилю образовательной программы в свободное от обучения время на момент проведения опроса – в Омской области 9,5 % и Краснодарском крае 7,5 %. В каждом субъекте 9,1 и 7,7 % молодежи выбрали для себя вариант ответа «другое», и в дальнейшем анализе данных их мнения мы не рассматривали.

Для всех трех стратегий характерны позитивные оценки относительно возможности трудоустройства в своем регионе: доминирует вариант ответа «скорее да, чем нет» (рис. 1). Установлено следующее различие: в Краснодарском крае молодежь более оптимистично воспринимает свой регион для поиска в нем работы мечты. Так, на категорический вариант ответа «Да» в вопросе о возможности найти работу мечты в вашем регионе в Краснодарском крае респонденты каждой из трех групп указывали чаще, чем в Омской области. Привлекает

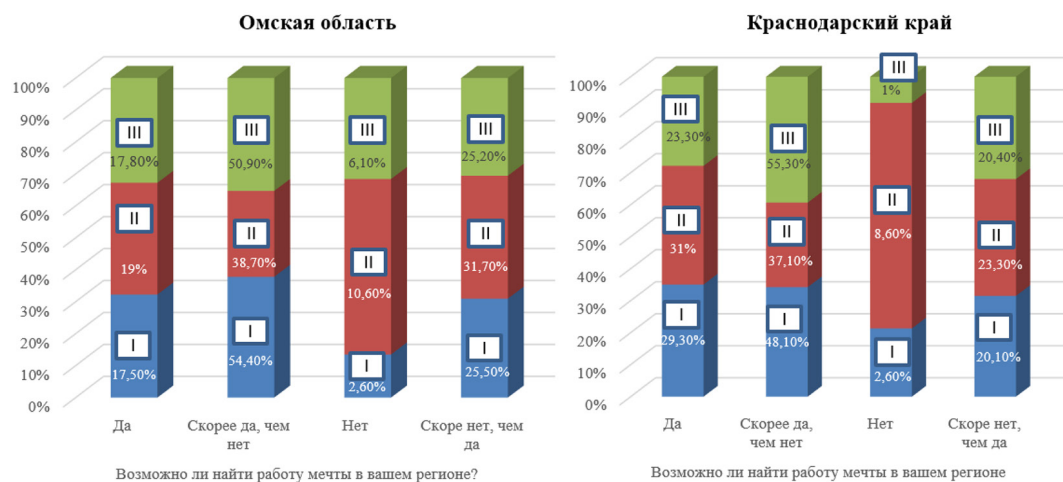


Рис. 1. Субъективные оценки молодежи о возможности найти работу мечты в своем регионе

Fig. 1. Young people's subjective assessments of the possibility of finding a dream job in their region

Источник: составлено авторами по результатам исследования

внимание разница в оценках по студентам третьей стратегии: в Омской области выше, чем в Краснодарском крае, среди данной группы процент тех, кто категорически не уверен или скорее не уверен в том, что поиск работы может привести к идеальному трудоустройству. Учитывая, что носители этой стратегии уже имеют опыт работы по специальности, полученные данные могут косвенно указывать на наличие разочарования либо от сотрудничества с конкретным работодателем, либо в выбранной программе обучения.

Важным маркером трудовых стратегий являются ожидания молодежи от материального вознаграждения за работу (рис. 2). Среди молодежи двух субъектов наиболее приемлемой заработной платой в начале карьеры является ее размер в диапазоне от 30 000 до 50 000 руб.: на это указали 50 % респондентов. Согласие с тем, что для старта карьеры приемлемой будет сумма от 20 000 до 30 000 руб., выразило наименьшее количество молодежи – 8 %. Оставшаяся группа выпускников (42 %) ожидает большую, чем 50 000 руб. оплату труда. Распределение ответов по каждой из трех

стратегий и сопряжение их по регионам показало следующее.

Во-первых, в обоих субъектах наиболее высокий уровень приемлемой заработной платы, то есть от 50 000 руб., реже встречается среди молодых людей, которые являются носителями первой стратегии (работа по специальности). Если в Краснодарском крае по первой стратегии разрыв по данному уровню ожиданий с медианным вариантом, то есть от 30 000 до 50 000 руб. (менее 1 %), то в Омской области он составляет ощутимое значение (18,5 %). То есть выпускники омских вузов при реализации стратегии трудоустройства по специальности в преобладающем большинстве не ждут высокого материального вознаграждения. Дополнительно на это указывает и то, что уровень платы за труд от 20 000 до 30 000 руб. больше всего из трех стратегий выбирают именно носители установки трудоустройства по специальности.

Во-вторых, молодежь в Краснодарском крае ожидает при реализации трудовой стратегии II и III типа более высокого уровня заработной платы, то есть от 50 000 руб., в то время как в Омской области в этих

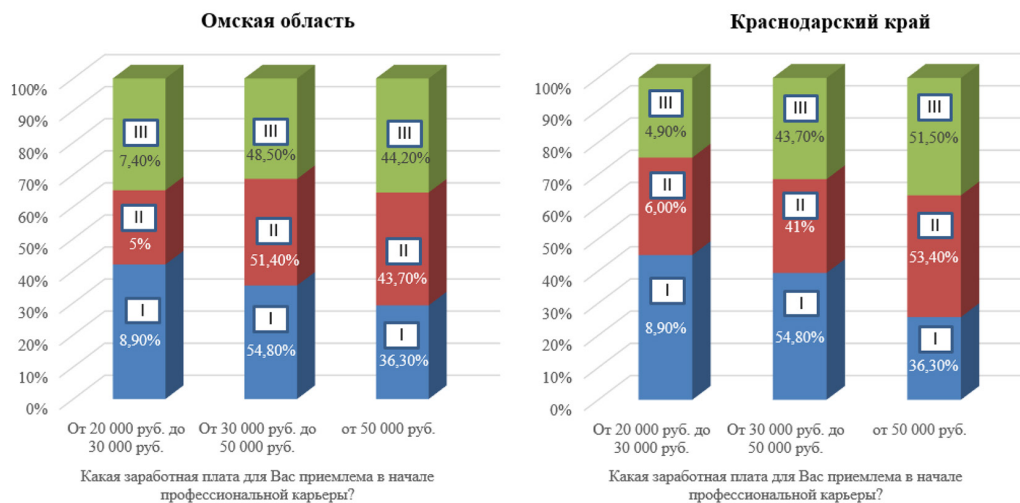


Рис. 2. Субъективные оценки молодежи о приемлемой заработной плате в начале профессиональной карьеры

Fig. 2. Subjective assessments of young people about acceptable wages at the beginning of their professional career

Источник: составлено авторами по результатам исследования

стратегиях преобладают медианные ожидания.

Потребность в стажировках и наставничестве также является ключевым компонентом постдипломной трудовой стратегии (рис. 3). Анализ данных показал, что только в стратегии первого типа в обоих субъектах среди молодежи доминирует оценка о желании пройти бесплатное обучение по вопросам трудоустройства и/или пройти стажировку по профилю получаемого образования с целью дальнейшего трудоустройства. При этом значимого различия между трудовыми стратегиями молодежи в Омской области и Краснодарском крае не установлено.

Абсолютное большинство выпускников вузов всех трех выявленных групп при поиске работы после окончания вуза в первую очередь рассматривают технологии и возможности, которые предоставляет интернет. Это и использование специализированных сайтов по поиску работы, и информация о вакансиях от самих работодателей. Как видно на рис. 4, паттерны поиска работы молодежи регионов в целом не отличаются, но в I и III стратегиях между регионами установлено следующее различие:

в Краснодарском крае помощь знакомых/друзей/родителей при поиске работы рассматривают чаще, чем в Омской области. В рамках I и III стратегий в Омской области помощь знакомых/друзей/родителей отметили 44,8 %, а в Краснодарском крае 53,1 и 52,4 % соответственно. Это распределение показывает, что социальный капитал молодого человека в Краснодарском крае имеет большее значение для его эффективного трудоустройства по специальности, чем в Омском регионе.

В вопросе поиска работы между I и II стратегиями трудоустройства также выявлено различие: среди студентов, ориентированных на поиск работы по специальности, в два раза чаще упоминается центр карьеры при вузах как способ постдипломного трудоустройства (30,3 % в Омской области и 26,4 % в Краснодарском крае), чем среди обучающихся, которые не планируют работать по профилю диплома (16,6 % в Омской области и 13,1 % в Краснодарском крае) (рис. 4).

Особенность выявленных трудовых стратегий раскрывается в тех различиях, что были установлены при анализе ответов на вопрос о том, каким критериям должно

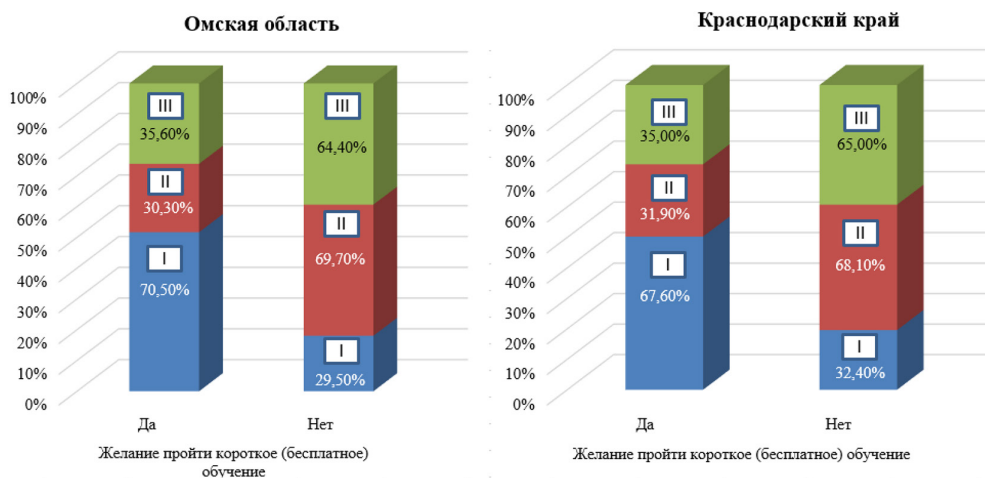


Рис. 3. Субъективные оценки молодежи о готовности пройти бесплатное обучение по трудоустройству и стажировке на предприятиях

Fig. 3. Subjective assessments of young people's willingness to undergo free employment training and internships at enterprises

Источник: составлено авторами по результатам исследования

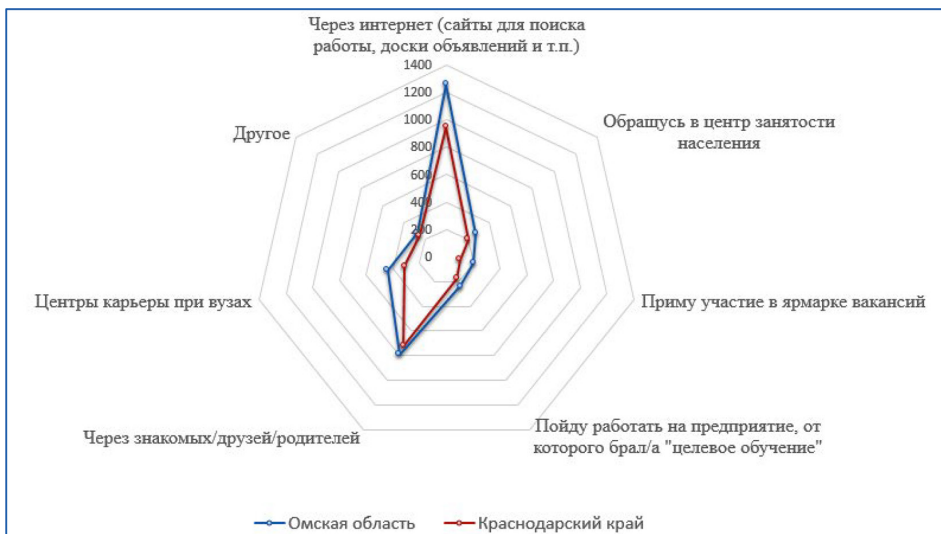


Рис. 4. Субъективные оценки молодежи о технологии поиска работы после окончания университета
 Fig. 4. Subjective assessments of young people about job search technology after university graduation
 Источник: составлено авторами по результатам исследования

отвечать ваше будущее место работы. Как видно на рисунке, молодежь в двух субъектах демонстрирует в целом похожие оценки в данном вопросе (рис. 5). Приемлемая оплата труда (89,6 % в Омской области и 88,3 % в Краснодарском крае) и возможность профессионального роста (82,3 % в Омской области и 80,3 % в Краснодарском крае) – определяющие для абсолютного большинства молодежи маркеры будущего места работы. Однако если по оплате труда этот критерий одинаково значим для всех трех трудовых стратегий, то во втором критерии прослеживается следующая зависимость от стратегии трудоустройства: в Омской области и Краснодарском крае только 57,7 и 58,6 % соответственно молодых людей, которые не рассматривают вариант трудоустройства по специальности, называют возможность профессионального роста значимым критерием. Для сравнения среди носителей I стратегии этот критерий указали 85,4 и 82,7 % соответственно.

Явное различие, как региональное, так и между трудовыми стратегиями, прослеживается при выборе критерия «наличие социального пакета при трудоустройстве» (рис. 6). Данный критерий по количеству

ответов в целом является третьим по частоте выбора: в Омском регионе его отметили 53,4 % выпускников, а в Краснодарском крае значительно меньше – 41 %. Это распределение согласуется с ответами на вопрос о зарплатных ожиданиях молодежи: в целом более медианные установки молодежи в регионе из СФО ожидаемо отражаются в гарантиях по социальным обязательствам как компенсация за готовность работать за средний уровень оплаты труда. Также молодые люди в двух субъектах, ориентированные на трудоустройство по специальности, включая стратегию реализованной занятости по профилю диплома, чаще, чем сверстники, представляющие II стратегию, рассматривают наличие социального пакета как важный критерий при выборе будущего места работы.

Вместе с тем полученное распределение подтверждает первую дополнительную гипотезу: большинство молодых людей в Омской области и Краснодарском крае при поиске работы ориентированы на критерии, которые в обобщенном виде могут быть охарактеризованы как гарантии и защита труда, к которым мы суммарно относим ответы «приемлемая оплата труда», «возможность



Рис. 5. Субъективные оценки молодежи о критериях к будущему месту работы
 Fig. 5. Subjective assessments of young people on criteria for future employment

Источник: составлено авторами по результатам исследования

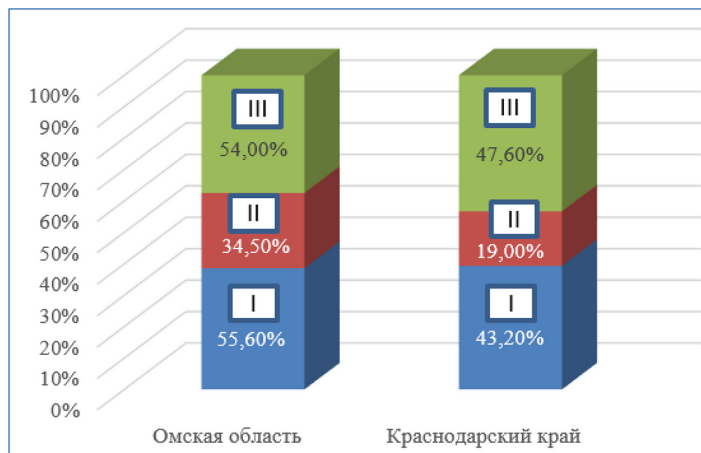


Рис. 6. Субъективные оценки молодежи о наличии социального пакета при трудоустройстве как критерия к будущему месту работы

Fig. 6. Subjective assessments of young people about the availability of a social package in employment as a criterion for future employment

Источник: составлено авторами по результатам исследования

профессионального роста» и «наличие социального пакета при трудоустройстве».

Менее значимыми для выпускников обоих субъектов стали критерии: «близость к дому», «возможность удаленной работы», «комфортное рабочее место», а наименьшее количество голосов в Омской области и Крас-

нодарском крае получили дополнительные преимущества («бесплатный спортивный зал/бассейн», «командировки по субъектам РФ»): 33,1 и 28,1 % соответственно.

При анализе трудовых стратегий выпускников вузов важным ее компонентам является субъективная оценка относительно

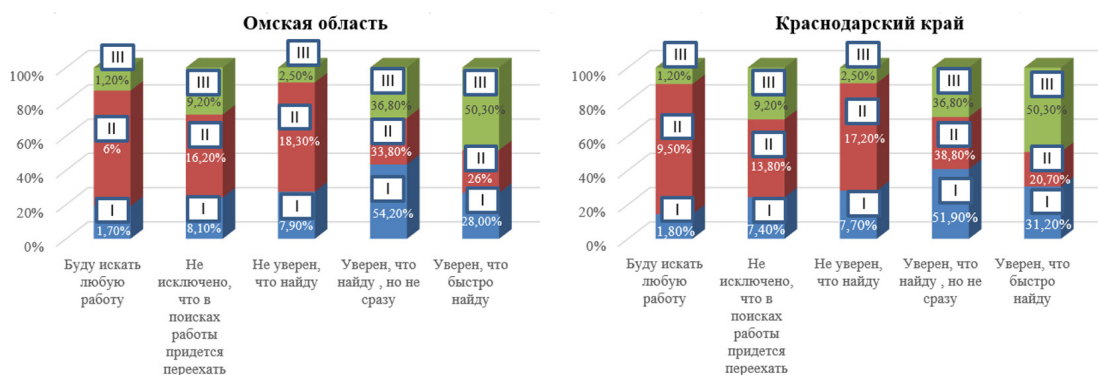


Рис. 7. Субъективные оценки молодежи о трудоустройстве по специальности в своем регионе

Fig. 7. Subjective assessments of young people about employment in a speciality in their region

Источник: составлено авторами по результатам исследования

перспектив трудоустройства по специальности в регионе обучения. Сравнение выявленных стратегий по регионам показало (рис. 7): во-первых, вариант с переездом в другой регион с целью трудоустройства больше всего допускает молодежь из второй группы трудовых стратегий. В Омской области это 16,2 %, а в Краснодарском крае 13,8 %.

Во-вторых, выпускники вузов, которые представляют III стратегию, демонстрируют большую уверенность в том, что смогут быстро найти работу в регионе, чем их сверстники по I и II группе.

В-третьих, молодежь, ориентированная на первую стратегию трудоустройства, демонстрирует большую уверенность в том, что у них есть перспективы найти работу по профилю диплома, но на это понадобится какое-то время.

В-четвертых, сопряжение оценок выпускников в вопросе о перспективах трудоустройства по специальности в регионе обучения с распределением ответов о готовности (заинтересованности) пройти стажировку на предприятии и/или бесплатное обучение показывает, что самый высокий уровень заинтересованности (54 %) в обоих субъектах проявляют молодые люди, которые уверены в успешном поиске работы по профилю диплома, но рассматривают его как пролонгированный процесс.

Анкетирование позволило установить, что уровень информированности выпуск-

ников о предприятиях в регионе, на которых они могли бы работать по специальности, в каждой из трех стратегий имеет выраженное различие. Если самый высокий уровень информированности – 91,4 и 93,2 % в Омской области и Краснодарском крае соответственно, среди студентов третьей стратегии объясняется во многом наличием уже сформированного опыта трудоустройства, то разница между I и II стратегиями показывает на наличие связи между информированностью и паттернами поиска работы. В Омской области уровень информированности студентов по II стратегии о предприятиях региона на 10 % ниже, чем по I стратегии, а в Краснодарском крае на 15,2 %.

Ответы респондентов подтверждают вторую дополнительную гипотезу: в Краснодарском крае и Омской области среди выпускников, информированных о предприятиях региона, на которых они могли бы работать по специальности, соответственно 86,5 и 83,6 % молодых людей демонстрируют уверенность в своем постдипломном трудоустройстве (сумма ответов «уверен, что найду, но не сразу» и «уверен, что быстро найду»).

В контексте реализации стратегий постдипломного трудоустройства, важным компонентом является готовность молодых людей к миграции (рис. 8). Как видно из представленного рисунка, для выпускников регионов главными выталкивающими факторами являются «низкая оплата

труда» и «отсутствие перспективы карьерного роста», что подтверждает основную гипотезу нашего исследования. Если для всех трех стратегий первая из указанных причин имеет абсолютно высокое значение, то между регионами наблюдается серьезное различие. В Омской области «низкая оплата труда» среди всех трех стратегий в среднем на 10 % более весомая причина для миграции, чем в Краснодарском крае, составляя 86,1 %. Отметим, что низкая заработная плата указана большинством выпускников и еще на один вопрос анкеты: «Какие причины могли бы помешать вам работать по специальности?». Причем региональное распределение здесь фактически идентично предыдущему: в Омской области из-за низкого размера оплаты труда могут не работать по профилю диплома 81,4 % и в Краснодарском крае 72,5 %.

Отсутствие перспективы карьерного роста наиболее значимо для молодежи I стратегии и менее значимо для II стратегии как причина для возможной миграции. В Омской области ответы респондентов по указанным стратегиям соответственно получи-

ли следующее распределение: 67,4 и 59,9 %, в Краснодарском крае: 66,4 и 54,3 %.

Выполненная проверка основной гипотезы с помощью t-критерия Стьюдента дополнительно подтверждает положение: низкая оплата труда и отсутствие широких возможностей трудоустройства по специальности являются главными выталкивающими факторами молодежи из регионов (табл. 1). Отметим, что для выпускников вузов в Омской области это более значимые факторы, чем в Краснодарском крае. Коэффициент корреляции Спирмена по показателю «низкая оплата труда» в Омской области составил 0,437, а в Краснодарском крае – 0,292; по показателю «отсутствие трудоустройства по специальности» соответственно 0,433 и 0,366.

Отсутствие возможности трудоустройства по специальности среди всех трех стратегий – наименее значимый фактор для выпускников, которые не планируют работать по профилю диплома: в Омской области и Краснодарском крае данную причину обозначили соответственно 21,1 и 12,9 %.

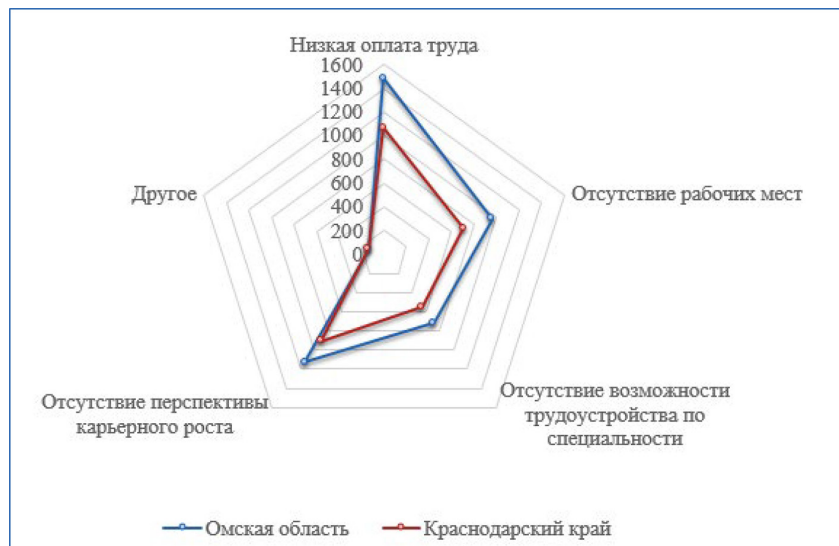


Рис. 8. Субъективные оценки молодежи о возможных причинах миграции (в более крупные города или за границу)

Fig. 8. Subjective assessments of young people about possible reasons for migration (to larger cities or abroad)

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Таблица 1. Сопряжение причин миграции при трудоустройстве и барьеров в работе по специальности

Table 1. Linking the causes of migration in employment and barriers to work in a specialised occupation

			Какие причины, связанные с трудоустройством, могут заставить вас уехать из региона в более крупные города или за границу?				
			Низкая оплата труда	Отсутствие рабочих мест	Отсутствие трудоустройства по специальности	Отсутствие перспективы карьерного роста	Другое
Какие причины могли бы помешать вам работать по специальности?	Низкая заработная плата	Σрегион	0,368	0,055	-0,012	0,112	-0,088
		Омск	0,437	0,086	-0,010	0,102	-0,100
		Краснодар	0,292	0,013	-0,023	0,123	-0,068
	Разочарование в получаемой специальности	Σрегион	0,049	0,091	0,030	0,060	0,010
		Омск	0,030	0,080	0,030	0,051	0,037
		Краснодар	0,054	0,099	0,024	0,071	-0,014
	Отсутствие возможности трудоустройства по специальности	Σрегион	0,005	0,258	0,404	0,122	-0,019
		Омск	-0,007	0,265	0,433	0,117	-0,023
		Краснодар	0,003	0,246	0,366	0,128	-0,011
	Страх не пройти собеседование из-за отсутствия опыта	Σрегион	-0,023	0,060	0,089	0,012	0,029
		Омск	0,015	0,046	0,123	0,061	0,028
		Краснодар	-0,062	0,076	0,048	-0,047	0,030

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Анализ анкетирования показал, что большинство выпускников не демонстрируют страха не пройти собеседование из-за отсутствия опыта при трудоустройстве по специальности: менее четверти респондентов в регионах высказались в этом вопросе положительно. Установлено, что молодые люди, которые ориентированы на II стратегию, вероятно, не готовы рассматривать варианты занятости по профилю диплома, ввиду того что не просто допускают возможность разочароваться в получаемом образовании в процессе труда, но скорее уже разочарованы в ней к концу своего пребывания в вузах. Так, в Омской области и Краснодарском крае соответственно 64,8 и 56,9 % молодежи, относящейся ко второй стратегии трудоустройства, рассматривают эту причину в качестве главной, мешающей их работе по специальности.

Исследование показало, что для каждой из трех стратегий самой большой трудностью при поиске работы является от-

сутствие опыта по ней, особенно среди молодежи, которая рассчитывает на занятость по профилю диплома (рис. 9). В Омской области среди студентов I и III стратегии об этом заявили 84 и 79,1 %, а в Краснодарском крае – 81,7 и 83,5 %. Менее 50 % всех выпускников обоих регионов и по каждой стратегии видят трудности в недостаточном уровне своей подготовки. В Омской области и Краснодарском крае среди этой группы молодых людей 63 % заинтересованы в бесплатном обучении или стажировках для трудоустройства.

Заключение

Полученные результаты показывают, что независимо от трудовой стратегии, которой придерживается выпускник современного университетского комплекса как в регионе с высоким уровнем оттока населения, так и в субъекте с очевидно сильным притоком населения, молодежь демонстрирует осторожный оптимизм относительно лич-

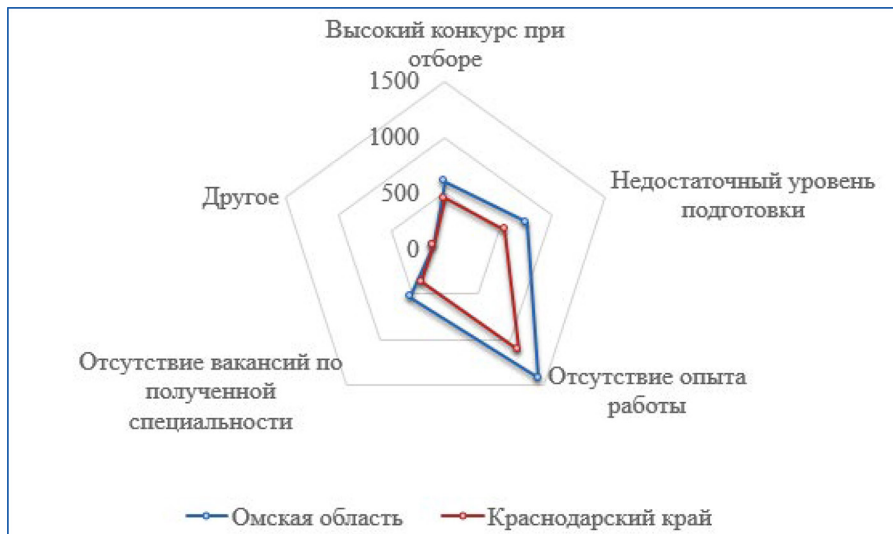


Рис. 9. Субъективные оценки молодежи о трудностях при поиске работы

Fig. 9. Young people's subjective assessments of difficulties in finding a job

Источник: составлено авторами по результатам исследования

ных перспектив найти работу, которая бы удовлетворяла субъективным ожиданиям респондентов по размеру заработной платы, перспективам профессионального роста, социальным гарантиям и т.д.

Исследование демонстрирует следующее ключевое отличие в постдипломных стратегиях выпускников: молодые люди, которые не ориентированы на трудоустройство по специальности в регионе, сильнее всего склонны к переезду в другой субъект страны, чем их сверстники, которые либо планирует трудоустройство по профилю образования, либо уже реализуют эту стратегию. Данное распределение указывает на необходимость корректировки программ трудоустройства и постдипломного сопровождения студентов в сторону максимального вовлечения обучающихся в профориентационные мероприятия вуза и усиления интеграции с реальным сектором экономики. Генезис стратегии трудоустройства

не по специальности, независимо от миграционного статуса региона, происходит под влиянием разочарования в получаемой специальности еще в период обучения, что, как было указано выше, приводит к потенциальному росту в регионе числа молодых людей, более ориентированных на миграцию. Поэтому решение проблем занятости выпускников вузов требует лонгитюдных подходов, допускающих, например, мобильность профилизации в процессе обучения.

Выявленные главные причины миграционного поведения среди самой крупной группы респондентов (I стратегии) – «низкий уровень оплаты труда» и «отсутствие возможности трудоустройства по специальности», показывают, что решение проблем занятости молодежи и сокращения ее оттока из регионов требует не только мер макроэкономического регулирования, но и технологий, направленных на сокращение транзакционных издержек на рынке труда.

Список литературы / References

Demin A. N., Pedanova E. Yu. Postroenie kar'ery vypusknikami bakalavriata [Career building by bachelor's degree graduates]. In: *Yuzhno-rossiiskii zhurnal sotsial'nykh nauk [South Russian Journal of Social Sciences]*, 2021, 1, 124–136.

Fadeeva I.M., Sofronov D.A. Traektorii mezhregional'nykh migratsii vypusnikov vuzov Privolzhskogo federal'nogo okruga [Trajectories of interregional migration of university graduates of the Volga Federal District]. In: *Izvestiya VUZov. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki [Izvestiya Vuzov. Volga region. Social Sciences]*, 2018, 1(45), 108–119.

Gabdrakhmanov N.K., Orlova V.V., Aleksandrova Yu.K. Migratsionnoe povedenie studentov rossiiskikh vuzov na osnove dannykh tsifrovyykh sledov [Migration behaviour of students of Russian universities based on digital footprint data]. In: *Vestnik tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University]*, 2021, 467, 106–114.

Ivanova V.S. Strategii trudoustroistva vypusnikov vuza [Strategies of employment of university graduates]. In: *Vektory blagopoluchiya: ekonomika i sotsium [Vectors of well-being: economy and socium]*, 2016, 1(20), 12–21.

Kolesnik E.A. Tsennost' truda v usloviyakh tsifrovoi transformatsii zanyatosti i rynka truda: mezhpokolencheskii razrez [Value of labour in the conditions of digital transformation of employment and labour market: intergenerational section]. In: *Upravlencheskoe konsul'tirovanie [Management Consulting]*, 2022, 8(164), 82–93.

Makhmudova M.M. K voprosu o regulirovanii trudovoi migratsii v ekonomike Rossii [To the issue of regulating labour migration in the Russian economy]. In: *Voprosy upravleniya [Management Issues]*, 2016, 3(21), 74–80.

Mityagina E.V., Konyshchev E.V., Chernyshev K.A., Saifulin E.R. Tsifrovye sledy vypusnikov vuzov pri issledovanii migratsii iz regionov-donorov [Digital footprints of university graduates in the study of migration from donor regions]. In: *Vestnik tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University]*, 2021, 467, 144–155.

Rosstat. 2024 Available at: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283> (accessed 5 April 2024).

Savchenko N.A. Trudoustroistvo vypusnikov: problemy i protivorechiya [Labour placement of graduates: problems and contradictions]. In: *Vestnik Taganrogskogo instituta upravleniya i ekonomiki [Bulletin of Taganrog Institute of Management and Economics]*, 2019, 2(30), 65–69.

Tukhtabaev E.A. Vzgl'yad molodezhi na trudovuyu migratsiyu kak istochnik budushchego [Youth's view on labour migration as a source of the future]. In: *Filosofiya i parvo [Philosophy and Law]*, 2023, 2, 179–183.

Klyachko T., Semionova E. Trudovaya migratsiya: vzglyad molodezhi [Labour migration: the view of youth]. In: *Ekonomicheskoe razvitie Rossii [Economic Development of Russia]*, 2018, 12, 53–62.

Varshavskaya E. Ya., Chudinovskikh O.S. Migratsionnye plany vypusnikov regional'nykh vuzov Rossii [Migration plans of graduates of regional universities of Russia]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika [Vestnik of Moscow University. Series 6. Economics]*, 2014, 3, 36–58.

Yakshibaeva G.V., Nazarova U.A. Sushchnost' trudovoi migratsii kak ekonomicheskoi kategorii i ee znachenie dlya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona [The essence of labour migration as an economic category and its importance for socio-economic development of the region]. In: *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [Living standards of the population of the regions of Russia]*, 2016, 3(201), 44–54.

Zheleznyakova S.I. Trudovaya motivatsiya molodezhi v usloviyakh tsifrovoi ekonomiki: problemy izucheniya [Labour motivation of young people in the conditions of digital economy: problems of study]. In: *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya [Socio-humanitarian knowledge]*, 2021, 4, 159–167.

Zhuravlev N. Yu. Migratsionnoe povedenie studenchestva severnogo goroda [Migration behaviour of the student population of the northern city]. In: *DEMIS. Demograficheskie issledovaniya [DEMIS. Demographic Research]*, 2021, 2, 182–193.

Zyabkina S.A., Ponomareva D.A., Litvinenko G.N. Trudovaya migratsiya v Rossiiskoi Federatsii: problemy i regulirovanie [Labour migration in the Russian Federation: problems and regulation]. In: *Forum molodykh uchennykh [Forum of Young Scientists]*, 2018, 6–1(22), 1260–1264.

Golosov A.V. Trudovaya migratsiya v Rossiiskoi Federatsii [Labour migration in the Russian Federation]. In: *Skif [Skif]*, 2021, 7(59), 204–209.