

Постдипломные стратегии молодежи цифрового поколения: трудоустройство и миграция

Апенько Светлана Николаевна¹

Д-р экон. наук, зав. каф. менеджмента и маркетинга
ORCID: 0000-0002-7618-3961, e-mail: apenkosn@yandex.ru

Лукаш Александр Викторович²

Канд. филос. наук, доц. каф. связей с общественностью, сервиса и туризма
ORCID: 0000-0002-3468-141X, e-mail: lukashs2017@bk.ru

¹Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия

²Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Россия

Аннотация

Актуальность исследования постдипломных стратегий обучающихся вузов в Российской Федерации определяется дефицитом квалифицированных кадров на региональных рынках труда, который складывается в том числе под влиянием территориального перемещения молодежи. Цель статьи – установить характер связи между постдипломными стратегиями в части трудоустройства молодежи цифрового поколения и их миграционными установками. Проверка сформулированных гипотез осуществлялась на анализе данных количественного опроса (полуструктурированное анкетирование 2023 г.) студенческой молодежи в Омске в рамках федерального проекта «Взлетная полоса для молодых профессионалов. Новые регионы». Методологическую основу работы составили неоклассическая теория миграции и теория «толкающих» и «притягивающих» факторов (push-pull). Для интерпретации полученных данных молодежь была сгруппирована в две группы: информированную и не информированную о местах трудоустройства по специальности в регионе. Результаты исследования показывают разницу в постдипломных стратегиях двух групп молодежи. Информированные студенты цифрового поколения демонстрируют более оптимистичный сценарий относительно точки входа на региональном рынке труда: среди них выше, чем во второй группе, уверенность в поиске работы по специальности в регионе; они в меньшей степени ориентируются на трудовую миграцию; также они реже рассматривают варианты трудоустройства не по специальности, получаемой в университете. Вместе с тем между группами нет сильной разницы при указании причин в вопросах трудоустройства, стимулирующих миграцию. Установлены главные для молодежи выталкивающие из региона факторы: низкая оплата труда, отсутствие перспектив карьерного роста и рабочих мест.

Ключевые слова

Цифровое поколение, студенческая молодежь, труд, миграция, работа, региональное перемещение, постдипломные стратегии

Благодарности. Исследование выполнено в рамках гранта Российского научного фонда № 24-28-20314, <https://rscf.ru/project/24-28-20314/>.

Для цитирования: Апенько С.Н., Лукаш А.В. Постдипломные стратегии молодежи цифрового поколения: трудоустройство и миграция // Вестник университета. 2024. № 6. С. 100–111.

Postgraduation strategies for youth of the digital generation: employment and migration

Svetlana N. Apenko¹

Dr. Sci. (Econ.), Head of the Management and Marketing Department
ORCID: 0000-0002-7618-3961, e-mail: apenkosn@yandex.ru

Alexander V. Lukash²

Cand. Sci. (Philos.), Assoc. Prof. at the Public Relations, Service and Tourism Department
ORCID: 0000-0002-3468-141X, e-mail: lukashs2017@bk.ru

¹Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

²Omsk State Transport University, Omsk, Russia

Abstract

The relevance of the study of postgraduation strategies for university students in Russia is determined by the shortage of qualified personnel in regional labor markets, which is formed, among other things, under the influence of young people's territorial movement. The purpose of the study is to establish the nature of the relationship among postgraduate strategies in terms of employment of young people of the digital generation and their migration attitudes. The formulated hypotheses have been tested by analyzing a quantitative survey data (semi-structured questionnaire 2023) of student youth in Omsk within the framework of the federal project "Runway for Young Professionals. New Regions". The migration neoclassical theory and the push-pull theory formed the methodological basis of the work. To interpret the data obtained, young people were grouped into two groups: informed and uninformed about the places of employment in the region. The study results show a difference in the postgraduation strategies for the two groups of youth. Informed students of the digital generation demonstrate a more optimistic scenario regarding the entry point in the regional labor market: higher than in the second group, among them confidence in finding a job in their specialty in the region is higher; they are less oriented towards labor migration; they are also less likely to consider employment options outside the specialty obtained at the university. At the same time, there is no strong difference between the groups when indicating the reasons in employment issues that stimulate migration. The main factors that push young people out of the region have been identified: low wages, lack of career prospects and jobs.

Keywords

Digital generation, student youth, labor, migration, work, regional movement, post-graduation strategies

Acknowledgements. The research paper was funded by a grant from the Russian Science Foundation No. 24-28-20314, <https://rscf.ru/project/24-28-20314/>.

For citation: Apenko S.N., Lukash A.V. (2024) Postgraduation strategies for youth of the digital generation: employment and migration. *Vestnik universiteta*, no. 6, pp. 100–111.



ВВЕДЕНИЕ

Приоритетным направлением регионального развития экономики для руководителей субъектов Российской Федерации (далее – РФ, Россия) является работа по сохранению и развитию трудовых ресурсов. Особенно актуальна она в отношении молодежи как трудоспособного поколения, которое в силу различных объективных факторов является наиболее мобильным и активным с точки зрения территориального перемещения как внутри страны, так и за ее пределы. Представляется, что решение миграционных проблем, ядро которых для ряда субъектов РФ составляет именно отток молодого поколения, требует не только введения комплексных механизмов и инициатив от региональной власти и ее профильных социально-экономических структур, но и принципиального расширения количества акторов как проводников институциональных изменений в регулировании территориального перемещения населения.

В контексте общего внимания со стороны государства к высшим учебным заведениям как драйверам регионального социально-экономического развития целесообразным, по нашему мнению, является исследование современного университетского комплекса как института, который обладает серьезным потенциалом по претворению в жизнь реальных мероприятий и решений, исправляющих миграционную ситуацию в субъекте РФ. Например, в последние годы с целью регулирования трудоустройства выпускников вузов на базе последних в России были созданы центры карьеры, которые, несмотря на имеющиеся отличия в задачах, сформулированных перед ними руководителями учебных заведений как структурными подразделениями, ориентированы на преодоление сложившихся разрывов между университетскими комплексами и реальным рынком труда.

Данный разрыв чувствителен не только для государства, в том числе его корпоративного сектора как одного из заказчиков на обучение студентов по приоритетным образовательным программам для отраслей народного хозяйства, но и для физических лиц, финансирующих собственное обучение или своих детей. Завершение обучения в вузе часто становится тем этапом, на котором молодыми людьми и/или их референтными группами принимаются важные решения относительно перспектив трудоустройства в регионе своего проживания без серьезного и относительно продолжительного включения в систему социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. Иными словами, запускаются трудовые миграционные стратегии без рационального анализа реальных условий и возможностей карьерного и профессионального развития в пределах региона проживания в средней или долгосрочной перспективе.

Университетские центры карьеры сегодня могут позиционироваться как важные институты формирования и развития постдипломных стратегий молодежи, которую, по нашему мнению, целесообразно определять как общность со своими специфическими характеристиками в области потребления, обучения, экономического поведения и т.д. Данная специфика выражена в цифровой основе социальных практик, которая в вопросах трудоустройства проявляется при выборе каналов поиска работы и прохождения интервьюирования – безусловный приоритет делается в пользу цифровых сервисов и интернет-технологий.

Цель настоящего исследования – установить характер связи между постдипломными стратегиями молодежи цифрового поколения в части трудоустройства и их миграционными установками. Теоретическим объектом исследования выступают обучающиеся современных университетских комплексов в регионе, эмпирическим – обучающиеся ведущих вузов Омской области.

Основная гипотеза, которую предстоит проверить на основе эмпирических данных, сформулирована нами следующим образом. Среди обучающихся цифрового поколения современных университетских комплексов, постдипломные стратегии которых основаны на знании о предприятиях в субъекте проживания, преобладающей является установка, что они могут трудоустроиться в регионе на идеальную работу. Дополнительная гипотеза, проверяемая в работе, связана с миграционными установками молодежи: отсутствие возможности трудоустройства по специальности – доминирующая причина, связанная с трудоустройством, которая может заставить покинуть регион проживания в более крупные города или переехать за границу.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Трудовая миграция студентов и выпускников вузов привлекает внимание исследователей из разных наук, что формирует основу для полиметодологического взгляда на вопросы генезиса постдипломных стратегий молодежи, их готовности к территориальному перемещению в связи с реализацией своих профессиональных компетенций и карьерных траекторий.

В отечественной литературе сегодня с равной по силе аргументации и убедительности эмпирических данных сформировались две крайних точки зрения на силы, выталкивающие молодое из регионов поколение. Первая позиция – объективные условия социально-экономической инфраструктуры региона непосредственно отражаются на перспективах молодежи, что является реальным и чувствительным фактором для принятия решения акторами рынка труда о миграции. Вторая позиция – особенность экономического поведения молодежи, включая ее постдипломные стратегии в вопросах труда и занятости, заключается в крайне низком уровне объективного анализа ситуации в экономике региона и, как следствие, ведет к принятию решения о миграции без учетов макроэкономических показателей в субъекте проживания. Молодежь склонна оценивать перспективы трудоустройства в регионах проживания и потенциальной миграции через транслируемые по формальным и неформальным каналам коммуникации экономические нарративы, часто слабо отражающие реальную картину по уровню материального вознаграждения, конкуренции на рынке труда и траекториям карьерного развития.

Анализ формирования субъективных оценок готовности к трудовой миграции у студентов – главная тема публикации Е.В. Кравцовой [1]. Автор показывает, что официальные статистические данные об уровне социально-экономического развития региона не оказывают существенного влияния на эмиграционные намерения студента. Привлекательность или непривлекательность региона трудоустройства, по мнению Е.В. Кравцовой, формируется вследствие нарративного ряда, в том числе под влиянием масс-медиа, «сарафанного радио». В представленной работе подчеркивается инфантилизм принимающей решение молодежи и неготовность «серьезно относиться к перспективе трудовой миграции из региона, в котором они проходят обучение или проживают» [1, с. 145].

В работе В.Ю. Лабовской на примере ситуации с миграцией молодежи Ставропольского края, напротив, показано, что уровень и качество жизни населения субъекта РФ являются основополагающими факторами территориального перемещения молодого поколения [2]. Значимыми факторами миграции выпускников российских вузов, как показано в работах Л.В. Ангосик и Н.В. Ивашиной, являются более высокий уровень доходов, валовой региональный продукт на душу населения и уровень безработицы в принимающем регионе [3; 4].

Как показано в докладе Лаборатории исследований рынка труда Высшей школы экономики, поведение на рынке труда выпускников российских вузов имеет выраженную региональную специфику. Так, выпускники университетов в Дальневосточном федеральном округе «готовы переезжать в другие регионы, несмотря на то что для большинства направлений средний уровень заработных плат выше на местном рынке труда, а не за его пределами (заключение справедливо для выпускников в сферах медицины, естественных наук, образования, юриспруденции, искусства и гуманитарных наук) [5, с. 150]. Таким образом, денежный фактор является не единственным аргументом при принятии решения о переезде – на первый план выходят запросы выпускников на инфраструктуру и лучшее качество жизни.

Важным для концептуализации миграции внутри страны является знакомство с исследовательским опытом в других странах. Анализируя взаимосвязь между четырьмя факторами (образование, здравоохранение, развлечения и занятость) и динамикой внутренней миграции на примере территориального перемещения молодежи в Казахстане, А.К. Джусибалиева, Д.М. Исакова, А.А. Курманалина, Б.Б. Дуйсенбаева и Д.Б. Исакова приходят к выводу о том, что, несмотря на то что развитие местного бизнеса в регионе не оказывает существенного влияния на решение молодежи мигрировать, именно стремление к более высокому уровню жизни стимулирует миграцию. Авторам удалось показать, как по мере приращения профессионального опыта молодежь чаще задумывается о миграции сперва в пределах страны, а затем формируется стратегия внешней миграции [6].

Т. Митце и Я. Райнковски при прогнозировании внутренних миграционных потоков в Германии подтверждают неоклассическую миграционную модель. Воздействие сигналов рынка труда оказывается наиболее значительным для возрастных групп, имеющих отношение к рабочей силе, особенно для молодых групп в возрасте от 18 до 25 и от 25 до 30 лет. Вывод авторов заключается в том, что этот результат подчеркивает значительную роль, которую играют условия рынка труда в определении уровня внутренней миграции трудоспособного населения в Германии [7].

Перспективным представляется направление изучения генезиса постдипломных стратегий в контексте исследований образов личного будущего современной молодежи. Как показано в обзорной работе К. Думас и Х. Эйвери, в настоящее время в европейской науке накоплен достаточный эмпирический

материал, показывающий, что молодые люди, склонные к миграционным практикам, выражают больший оптимизм в отношении своего личного будущего. Вместе с тем опросы молодых мигрантов (внутренних и внешних), реализовавших свои стратегии территориального перемещения, свидетельствуют о высоком уровне распространения среди них разочарования ввиду сложностей с получением образования и доступом к желаемой будущей карьере [8].

В современном исследовательском дискурсе ведутся научные проекты, результаты которых актуальны для разработки теории постдипломных стратегий обучающихся вузов. Эти исследования, в частности, касаются спроса и предложения на рынке труда студентов различных направлений подготовки. В работе Е.Я. Варшавской и Е.С. Котырло доказывается, что в России в последние десятилетия шансы найти работу, равно как и продолжительность ее поиска, показатели соответствия первой работы уровню и профилю образования, фактически одинаковы для молодых дипломированных специалистов инженерных и экономических образовательных программ [9]. Актуальные данные по России показывают, что «наиболее мобильными являются выпускники, чья специальность связана с экономикой и управлением (44 % выпускников заняты за пределами своего региона обучения), а самый низкий уровень территориального перемещения отмечается у учителей и специалистов в области естественных наук: 26 и 29 % выпускников соответственно заняты не в регионе обучения» [5, с. 124, 125].

Появление в российских вузах центров карьеры стимулирует исследования этих институтов на развитие занятости молодежи и ее постдипломных стратегий. На текущем этапе их работы основное внимание авторов обращено на теоретическое обоснование и разработку организационно-экономического механизма развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях [10–13].

Обзор литературы показывает, что при общем росте миграционных исследований, сопровождающихся институционализацией трудовой миграции как исследовательской области, в условиях реализации междисциплинарного подхода все большее внимание уделяется именно молодежной территориальной мобильности. Вместе с тем данный рост не позволяет однозначно установить доминирующую группу факторов трудовой миграции, что актуализует, на наш взгляд, исследования постдипломных стратегий молодежи.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ

Проверка выдвинутых гипотез и достижение поставленной цели осуществлялись на основе анализа количественного опроса студенческой молодежи в Омске. Полуструктурированная анкета была распространена в 2023 г. среди обучающихся в рамках федерального проекта «Взлетная полоса для молодых профессионалов. Новые регионы». Структура анкеты позволяет установить субъективные оценки опрашиваемой молодежи относительно следующих тематических блоков: готовность постдипломного трудоустройства по специальности, ожидания в части материального вознаграждения на старте карьеры, перспективы регионального рынка труда относительно трудоустройства после завершения обучения и перспективы в нем в преломлении индивидуальных жизненных стратегий, практика поиска работы и критерии при выборе места трудоустройства, выталкивающие факторы из региона при постдипломном трудоустройстве.

Операционализация анкеты выполнена на основе принципов неоклассической теории миграции, которая оформилась в рамках общей неоклассической экономической теории, объясняющей перемещение факторов производства, в том числе рабочей силы, существующим экономическим неравенством между регионами и обосновала идею о том, что миграция населения обусловлена географическими различиями спроса и предложениями рабочей силы. В базовой модели неоклассической теории миграция определяется:

- 1) межрегиональными различиями в оплате труда;
- 2) расстоянием между местом происхождения и местом назначения;
- 3) условиями рынка труда, такими как уровень безработицы, как факторами, определяющими миграцию.

Принципы неоклассической теории миграции концептуализированы в модели индивидуального выбора (постдипломного поведения), согласно которой отдельные рациональные субъекты принимают решение о миграции потому, что расчет затрат и выгод приводит их к ожиданию положительного чистого дохода (обычно в денежном выражении). На микроэкономическом уровне теория позволяет рассматривать современных студентов как рациональных агентов социально-трудовых отношений, способных при выборе своей трудовой стратегии (при наличии альтернативы в виде миграции в другой

субъект РФ) руководствоваться количественными показателями выгод и издержек, которые потенциально могут проявить себя в рамках миграции.

Важным подходом, дополняющим в представленной работе неоклассическую точку зрения, является теория «толкающих» и «притягивающих» факторов (push-pull). Комбинаторика удерживающих, притягивающих и выталкивающих факторов в регионе определяет, согласно ей, практики прибытия и выезда человека, и, как следствие, миграция носит избирательный характер: люди по-разному реагируют на наборы плюсовых и минусовых факторов в регионе, обладают разными способностями преодолевать возникающие препятствия, а также отличаются друг от друга по личностным факторам. Соответственно, вид отбора может быть разным: в одних потоках – положительным (в контексте проведенного опроса – миграция к высокооплачиваемой работе, возможности реализоваться в крупной компании, трудоустройство по специальности и т.д.), в других – отрицательным (в контексте проведенного опроса – миграция от низкого предложения на региональном рынке труда, невозможности трудоустройства по специальности и т.д.).

Мы исходим из того, что наблюдение главного теоретика данного подхода Э. Ли о том, что под позитивным отбором понимается отбор мигрантов высокого качества, а под негативным – наоборот, не применим к молодежи постдипломного периода – выпускников вузов, так как они находятся только в точке входа в профессиональную сферу и не обладают необходимыми умениями и навыками для конкуренции на рынке труда. Кроме того, в настоящее время в России сложилась ситуация кадрового голода в реальном секторе экономики: военно-промышленном комплексе, транспорте и смежных с ними отраслях, где опыт, знания и умения при отборе соискателей не являются определяющими.

В анкетировании приняли участие 2,139 тыс. обучающихся. Всего было опрошено:

- 576 студентов (26,9 % выборки) Омского государственного технического университета (далее – ОмГТУ);
- 307 студентов (14,4 % выборки) Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (далее – ОмГУ);
- 658 студентов (30,8 % выборки) Омского государственного университета путей сообщения (далее – ОмГУПС);
- 598 студентов (28 % выборки) Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета (далее – СибАДИ).

Это ведущие вузы региона, которые, несмотря на совпадения в части реализации образовательных программ всех уровней высшего образования, имеют свою специфику. ОмГТУ прошел путь ПСАЛ-2030 и опорного университета, ориентированного на поддержку развития Омской области посредством обеспечения регионального рынка труда высококвалифицированными специалистами, решения актуальных задач региональной экономики и реализации совместно с руководством субъекта и реального сектора экономики научно-исследовательских и инновационных проектов. ОмГУПС – университетский комплекс с мощной поддержкой со стороны открытого акционерного общества «Российские железные дороги» как ключевого заказчика (целевое обучение) на подготовку кадров для железнодорожной отрасли для субъектов Сибирского федерального округа. ОмГУ – классический университет с вариативным портфелем образовательных программ по гуманитарным специальностям и направлениям подготовки. СибАДИ – вуз с выраженной отраслевой направленностью в сфере транспорта и строительства, трудоустройство выпускников которого, как и ОмГУПС, в силу наличия целевого заказа часто связано с перемещением в другой субъект РФ.

МАРКЕРЫ ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПОСТДИПЛОМНЫХ СТРАТЕГИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ УНИВЕРСИТЕТСКИХ КОМПЛЕКСОВ

В рамках проводимого исследования мы рассматриваем обучающихся современных вузов как особую поколенческую общность, идентифицируемую как цифровую. В широком смысле носитель цифровой идентичности – это человек, который использует информационно-коммуникативные технологии как в повседневной, так и в профессиональной коммуникации, а также в практике потребления. Последние интегрируются в жизнь человека с ранних стадий социализации. Применительно к социально-трудовым практикам молодежи маркеры цифрового поколения изучены слабо, что актуализирует такой поиск в контексте проводимого анкетирования. Один из вопросов, касающийся установления

предпочтительных инструментов поиска работы после завершения вуза позволяет говорить о цифровой идентификации молодежи. Так, для подавляющего большинства опрошенных студентов университетских комплексов омского региона наиболее предпочтительным вариантом поиска работы в рамках постдипломных стратегий является сеть «Интернет», включающая специализированные сайты для размещения резюме и мониторинга вакансий, онлайн-доски объявлений со стороны непосредственных работодателей и т.д. Данную технологию поиска выбрали для себя 73,2 % респондентов.

Полученный ответ коррелируется с глобальным опросом молодежи «Всемирный доклад о молодежи 2021 года». Это исследование включало вопрос об отношении современной молодежи к цифровому доступу: «Является или нет сегодня цифровой доступ базовой потребностью?» Представляется, что такая постановка вопроса об отношении к «цифре» позволяет учитывать полученные ответы в качестве одного из признаков идентификации современного молодого поколения как цифрового. Как показало исследование, для абсолютного большинства молодежи (93 %) в возрасте 18–29 лет доступ к «цифре» является сегодня базовой потребностью¹.

Анкетирование студентов в рамках федерального проекта «Взлетная полоса для молодых профессионалов. Новые регионы» также продемонстрировало высокую значимость для части респондентов возможности работать удаленно: 33,1 % молодых людей ожидают от работодателя таких условий. Это тоже один из важных маркеров цифровой идентификации молодежи.

ИНФОРМИРОВАННОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ О ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЕГИОНЕ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Абсолютное большинство опрошенной молодежи цифрового поколения (82,2 против 17,8 %) дают утвердительный ответ на вопрос: «Знаете ли Вы предприятия в Вашем регионе, на которых Вы могли бы работать по специальности?». Распределение выборки в разрезе каждого университета позволяет сделать следующее наблюдение: обучающиеся вузов с сильной отраслевой направленностью и связями с реальным производством в регионе более информированы о предложении на рынке труда в области (табл. 1).

Таблица 1

Уровень информирования обучающихся о предприятиях в регионе для трудоустройства по специальности

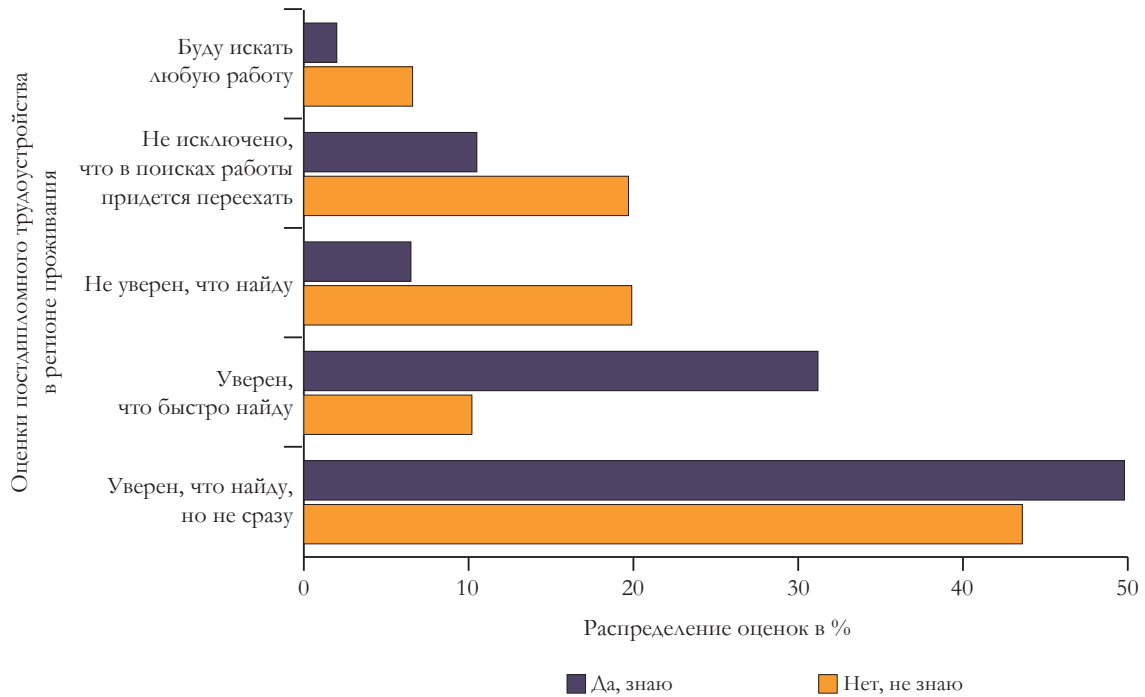
Вуз	Да, знаю		Нет, не знаю	
	Количество	%	Количество	%
ОмГТУ	526	91,3	50	8,7
ОмГУ	224	73,0	83	27,0
ОмГУПС	550	83,6	108	16,4
СибАДИ	458	76,6	140	23,4

Составлено авторами по материалам исследования

Для дальнейшего анализа данных опроса мы введем для двух установленных групп следующие наименования: I – первая группа молодежи цифрового поколения, информированная о местах трудоустройства в регионе; II – вторая группа молодежи цифрового поколения, не информированная о местах трудоустройства в регионе.

Важным для проверки выдвинутых гипотез в работе является вопрос о шансах трудоустройства, которые получают выпускники вузов цифрового поколения в регионе в контексте получаемой специальности (рис. 1).

¹ Global Alliance for youth. Global youth survey report, 2021. Режим доступа: <https://www.globalallianceforyouth.org> (дата обращения: 05.05.2024).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Субъективные оценки трудоустройства среди I и II групп студентов (информированной и нет о местах трудоустройства в регионе по специальности)

Сопряжение ответов респондентов с распределением по двум установленным группам молодежи показывает:

- 1) среди молодежи, принадлежащей к группе студентов, информированной о местах трудоустройства в регионе, в три раза выше уверенность в том, что у них есть все возможности, чтобы быстро найти себе работу в субъекте РФ, также выше уверенность в том, что найти им работу по специальности возможно, хоть поиски и потребуют какое-то время;
- 2) среди студентов II группы гораздо выше пессимистические установки относительно шансов трудоустройства в регионе: среди них в три раза больше (19,9 %), чем по первой группе (6,5 %), встречается ответ «Не уверен, что найду» работу по специальности;
- 3) установки на трудовую миграцию из региона почти в два раза выше среди студентов цифрового поколения II группы, то есть не информированных о возможностях трудоустройств по специальности в регионе.

Вместе с тем следует, на наш взгляд, особо отметить один важный факт по полученным ответам молодежи: частота распределения в выборочной совокупности косвенно указывает на то, что студенты цифрового поколения в большей степени ориентированы на трудоустройство по специальности. Вариант «Буду искать любую работу» в регионе проживания выбрали только 2,9 % молодежи в обеих группах, в то же время 76,2 % молодых людей среди них, оценивая свои шансы на трудоустройство, рефлексируют в контексте поиска работы по специальности. Кроме того, в рамках анкетирования один из вопросов был прямо нацелен на установление готовности обучающихся связать свое постдипломное трудоустройство с получаемой в вузе специальностью. Без разделения полученных ответов по двум выявленным группам молодежи получено следующее распределение: собираются работать по специальности – 73,3 %, нет – 8,6 %, уже работают, совмещая с учебой, по специальности – 9,4 %; вариант «Другое» выбран 8,7 % опрошенных.

Сопряжение ответов с уровнем информированности о вариантах трудоустройства по специальности в регионе показал следующую зависимость (табл. 2). I группа молодежи цифрового поколения демонстрирует чуть большую готовность работать по специальности, также среди них в два раза больше тех, кто уже совмещает ее с учебой.

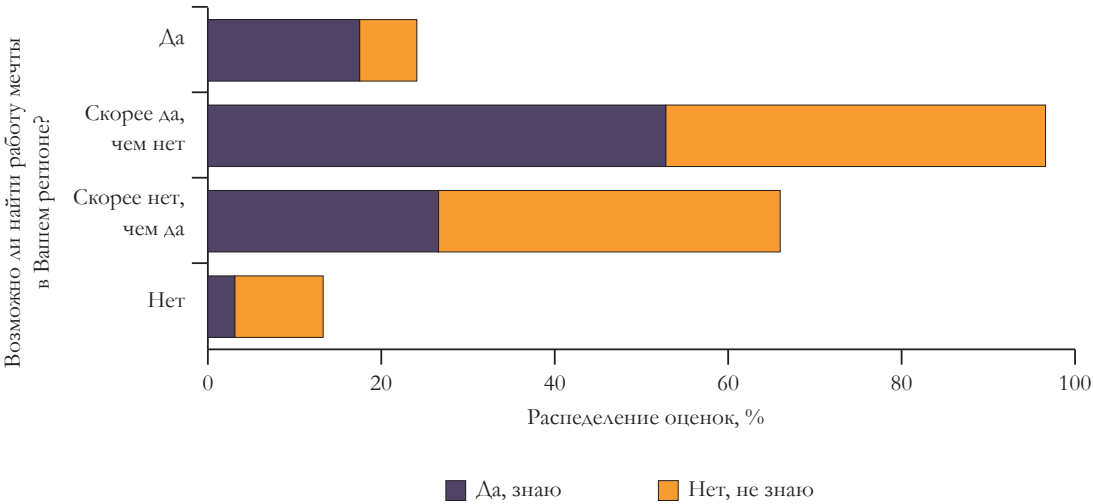
Таблица 2

Комбинационная таблица информированности о работе по специальности в регионе и постдипломного трудоустройства

Вопрос	Собираетесь ли вы работать по специальности?				
Знаете ли вы предприятия в Вашем регионе, на которых Вы могли бы работать по специальности?	Вариант ответа	Да	Другое	Нет	Уже работаю по специальности в свободное от учебы время
	Да, знаю	74,0 %	7,8 %	7,7 %	10,4 %
	Нет, не знаю	69,8 %	12,9 %	12,9 %	4,5 %

Составлено авторами по материалам исследования

Распределение ответов респондентов подтвердило нашу основную гипотезу о том, что среди обучающихся цифрового поколения современных университетских комплексов, постдипломные стратегии которых основаны на знании о предприятиях в субъекте проживания, преобладающей является установка, что они могут трудоустроиться в регионе на идеальную работу (рис. 2).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 2. Субъективные оценки среди I и II групп студентов (информированной и нет о местах трудоустройства в регионе по специальности) относительно поиска идеальной работы

Среди I группы молодежи, то есть информированной о возможностях работать в регионе по специальности, варианты ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос о том, возможно ли найти работу мечты в регионе, суммарно составляют 70,3 %. Это на 19,9 % выше, чем среди II группы молодых людей.

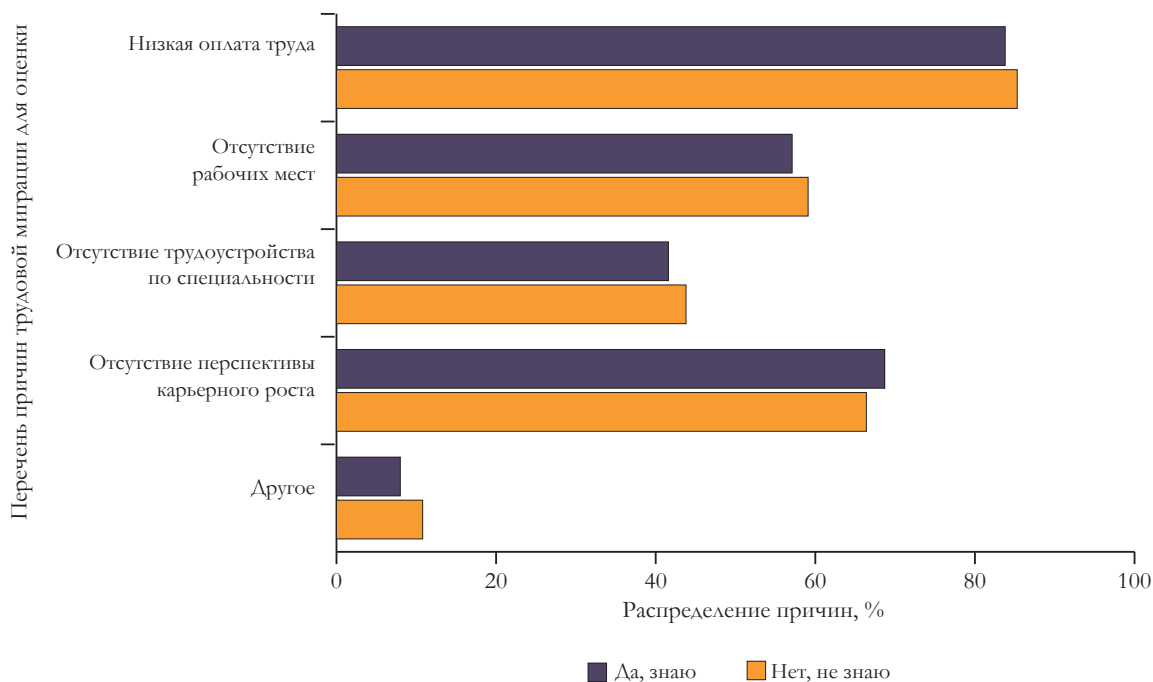
Вместе с тем отметим, что примененная в опросе операционализация понятий не позволяет дать характеристику идеального типа рабочего места для студентов цифрового поколения. В контексте проведенного анкетирования мы можем косвенно судить о нем, исходя из критериев будущего места работы, которые выбирали опрошиваемые. Так, подавляющая часть молодых людей цифрового поколения, отмечают такие критерии, как приемлемая оплата труда (91,8 %), возможность профессионального роста (83,1 %), наличие социального пакета (51 %).

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ПОСТДИПЛОМНЫХ СТРАТЕГИЯХ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Операционализация анкеты проведена таким образом, что в первую очередь позволяет рассмотреть распределение выборки по факторам, выталкивающим из региона. Приведем полный перечень из представленных в опросе причин, связанных с трудоустройством, которые могут заставить обучающегося цифрового поколения в рамках реализации постдипломной стратегии уехать в другой город

или мигрировать за границу. Самой распространенной причиной обучающиеся называют низкую оплату труда (84,1 %), далее идет отсутствие перспектив карьерного роста (68,3 %). Эти цифры имеют корреляцию с критериями, которые молодые люди цифрового поколения предъявляют к будущему месту работы, как нами было показано выше. На третьем месте находится отсутствие рабочих мест (57,5 %). Отсутствие возможности трудоустроиться по специальности может быть причиной миграции для 42 %. Вариант «Другие причины» выбрали для себя 8,5 %. Иными словами, само по себе стремление к трудоустройству по специальности не является безусловной целью постдипломных практик обучающихся цифрового поколения.

Анализ выталкивающих факторов, в ходе проведенного опроса показывает, что молодые люди ожидают достойного материального вознаграждения за труд, а также четкого понимания для себя, как будет развиваться для них их карьерная траектория. Значимого отличия в выталкивающих факторах для I и II групп молодежи, установленных ранее в ходе анализа данных, не обнаружено (рис. 3).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 3. Причины трудовой миграции молодежи цифрового поколения среди I и II группы студентов (информированной и нет о местах трудоустройства в регионе по специальности)

Таким образом, дополнительная гипотеза, связанная с миграционными установками молодежи цифрового поколения, не подтвердилась. Отсутствие возможности трудоустройства по специальности, несмотря на то что большая часть опрошенной студенческой молодежи ориентируется именно на этот вариант трудоустройства, не является доминирующей причиной, которая может заставить покинуть регион проживания в более крупные города или переехать за границу.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ полученных ответов на примере омского региона подтвердил нашу основную гипотезу о том, что молодежь цифрового поколения, информированная о региональном рынке труда по специальности, считает более вероятным вариант трудоустройства на работу, который можно рассматривать как идеальную. Данные опроса позволяют сформулировать также следующие выводы.

1. Среди студентов цифрового поколения I группы значительно чаще встречается оптимистический сценарий относительно точки входа на региональном рынке труда: среди них выше уверенность в поиске работы по специальности в регионе, они реже рассматривают варианты с трудовой миграцией, также реже в фокусе их внимания стоят варианты трудоустройства не по специальности, получаемой в вузе.

2. Молодежь обеих групп при оценке своих шансов на трудоустройство в регионе исходит из того, что на региональном рынке труда им предстоит столкнуться с различными барьерами, которые способны увеличить тайминг поиска работы. Это самый распространенный ответ (48,7 %) и для I, и для II групп. Соответственно, в контексте задач развития эффективности вузовских центров карьеры актуальной остается задача выработки практических механизмов и технологий, которые бы были нацелены на снижение транзакционных издержек как для выпускников университетских комплексов, так и потенциальных работодателей – партнеров образовательных организаций.

3. Несмотря на стремление абсолютного большинства молодежи цифрового поколения к труду по специальности, в ситуации, когда на уровне личной повестки дня встает вопрос о возможном территориальном перемещении, отсутствие вариантов трудоустройства по полученному диплому не является столь значимым, чтобы решиться на переезд в другой город или за границу. Иными словами, дополнительная гипотеза нашего исследования не подтвердилась. При разработке конкретных моделей регулирования трудовой миграции молодежи цифрового поколения важнее прорабатывать понятные механизмы материального стимулирования за труд и уделять большее внимание аспектам карьерного продвижения.

4. Первая тройка критериев выбора потенциального работодателя показывает, что в своей логике трудового поведения опрашиваемая молодежь выражает запрос на гарантию, стабильность и защищенность своего труда, что идет в разрез с принципами VUCA-мира, активно продвигаемого в современной повестке.

Результаты опроса на примере омского региона актуализируют дальнейший поиск ответа на важный вопрос, какими стимулами продиктовано стремление абсолютной части молодежи цифрового поколения при поиске первой работы ориентироваться на квалификацию полученного диплома, принимая во внимание тот факт, что отсутствие вариантов с таким трудоустройством не является определяющей причиной для внутренней или внешней миграции.

Список литературы

1. *Кравцова Е.В.* Анализ формирования субъективной оценки готовности к трудовой миграции у студентов экономических и управленческих специальностей. В кн.: Фомин О.Н. (ред.) Управление стратегическим развитием территорий: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 29 января 2016 г. Саратов: Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина; 2016. С. 144–145.
2. *Лабовская Ю.В.* Миграция молодежи как проблема социально-трудовой сферы Ставропольского края. В кн.: Агропродовольственный рынок и развитие сельских территорий: трансформации и перспективы развития в условиях цифровизации: материалы Международной научно-практической конференции, Ставрополь, 19 апреля 2021 г. Ставрополь: АГРУС; 2021. С. 123–129.
3. *Ангосик Л.В., Ивашина Н.В.* Моделирование пространственной зависимости миграционных потоков выпускников вузов РФ. Прикладная эконометрика. 2019;2(54):70–89. <https://doi.org/10.24411/1993-7601-2019-10004>
4. *Ангосик Л.В., Ивашина Н.В.* Факторы и направления межрегиональной миграции выпускников вузов в России. Вопросы образования. 2021;2:107–125. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-107-125>
5. *Емелина Н.К., Рожкова К.В., Роцин С.Ю.* Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: монография. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; 2022. 160 с.
6. *Jussibaliyeva A.K., Iskakova D.M., Kurmanalina A.A., Duisenbaeva B.B., Iskakova D.B.* Internal Migration of Youth in Megacities as a Factor Influencing the Migration of Youth Abroad (on the Example of Almaty). Economy: Strategy and Practice. 2023;1:87–102. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-1-87-102>
7. *Mitze T., Reinkowski J.* Testing the neoclassical migration model: overall and age-group specific results for German regions. Journal for Labour Market Research. 2011;43(4):277–297. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0046-2>
8. *Doumas K., Avery H.* Lives 'on hold' in Europe: an explorative review of literature on youth aspirations and futures in situations of migration and mobility. European Journal of Futures Research volume. 2024;12. <https://doi.org/10.1186/s40309-023-00225-x>
9. *Varshavskaya E., Kotyrlo E.* Graduates in Engineering and Economics: Between Demand and Supply. Educational Studies. 2019;2:98–128. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-98-128>
10. *Дружинина Е.С.* Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования. Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2022;5:20–30. <https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>
11. *Дружинина Е.С.* Обеспечение деятельности и развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях с привлечением волонтеров. Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2022;6(126):102–112. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-6-102-112>

12. *Марсанова Н.Н.* Возможности формирования и развития soft skills в рамках деятельности Центров карьеры: опыт Центра карьеры ТВГУ. В кн.: Инновационные технологии в образовательной деятельности: материалы XXIV Международной научно методической конференции, Нижний Новгород, 2 марта 2022 г. Нижний Новгород: Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева; 2022. С. 105–108.
13. *Кочемасова Л.А.* Акмеологический потенциал центров карьеры и трудоустройства в содействие первичной занятости выпускников вузов в условиях. В кн.: Цифровая трансформация в высшем и профессиональном образовании: материалы XVI Международной научно-практической конференции, Казань, 25 мая 2022 г. Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет; 2022. С. 468–474.

References

1. *Kravsova E.V.* Analysis of the formation of readiness subjective assessment for labor migration among students of economic and managerial specialties. In: Fomin O.N. (ed.) Management of strategic development of territories: Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference, Saratov, January 29, 2016. Saratov: P.A. Stolypin Volga Institute of Management; 2016. Pp. 144–145. (In Russian).
2. *Labovskaya Yu.V.* Migration of youth as a problem of social and labor sphere of Stavropol Region. In: Agrofood market and rural areas development: Development transformations and prospects in the conditions of digitalization: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Stavropol, April 19, 2021. Stavropol: AGRUS; 2021. Pp. 123–129. (In Russian).
3. *Angosik L.V., Ivashina N.V.* Modeling of spatial dependence in the migration flows of graduates of the higher education institutions of the Russian Federation. Applied Econometrics. 2019;2(54):70–89. (In Russian). <https://doi.org/10.24411/1993-7601-2019-10004>
4. *Angosik L.V., Ivashina N.V.* Factors and Routes of Interregional Migration of University Graduates in Russia. Education Studies. 2021;2:107–125. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-107-125>
5. *Emelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu.* Graduates of higher education in the Russian labor market: Trends and challenges. Moscow: Higher School of Economics Publ. House; 2022. 160 p. (In Russian).
6. *Jussibaliyeva A.K., Iskakova D.M., Kurmanalina A.A., Dnysenbaeva B.B., Iskakova D.B.* Internal Migration of Youth in Megacities as a Factor Influencing the Migration of Youth Abroad (on the Example of Almaty). Economy: Strategy and Practice. 2023;1:87–102. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2023-1-87-102>
7. *Mitze T., Reinkowski J.* Testing the neoclassical migration model: overall and age-group specific results for German regions. Journal for Labor Market Research. 2011;43(4):277–297. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0046-2>
8. *Doumas K., Avery H.* Lives ‘on hold’ in Europe: an explorative review of literature on youth aspirations and futures in situations of migration and mobility. European Journal of Futures Research volume. 2024;12. <https://doi.org/10.1186/s40309-023-00225-x>
9. *Varshavskaya E., Kotyrla E.* Graduates in Engineering and Economics: Between Demand and Supply. Educational Studies. 2019;2:98–128. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-98-128>
10. *Druzhinina E.S.* Prerequisites for the development of employment and career centers in the system of higher education. Intellect. Innovacii. Investcii. 2022;5:20–30. (In Russian). <https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>
11. *Druzhinina E.S.* Supporting Work and Development of Employment and Career Centers in Universities by Enlisting Volunteers. Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics. 2022;6(126):102–112. (In Russian). <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-6-102-112>
12. *Marsanova N.N.* Possibilities of formation and development of soft skills within the framework of career centers: Experience of TVSU Career Center. In: Innovative technologies in educational activity: Proceedings of the XXIV International scientific and methodical conference, Nizhny Novgorod, March 2, 2022. Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State Technical University named after R.E. Alekseev; 2022. Pp. 105–108. (In Russian).
13. *Kochemasova L.A.* Akmeological potential of career and employment centers in promoting primary employment of university graduates in conditions. In: Digital Transformation in Higher and Professional Education: Proceedings of the XVI International Scientific and Practical Conference, Kazan, May 25, 2022. Kazan: Kazan State University of Architecture and Engineering; 2022. Pp. 468–474. (In Russian).