

Медицинские и фармацевтические кадры: проблемы и пути решения

Научная статья

УДК 625.1

doi:10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241

Трудовые и миграционные установки будущих выпускников с разными уровнями высшего образования в химико-фармацевтической сфере (на примере СПХФУ)

Александра Александровна Ефимова

Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет, Санкт-Петербург, Россия
efimaxax@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3891-1988>

Аннотация. С целью выявления трудовых и миграционных установок проведено анкетирование студентов бакалавриата, магистратуры и специалитета, а также аспирантов и ординаторов Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета. В статье рассмотрены основные показатели процесса интеграции будущих выпускников на рынок труда: опыт работы (по специальности и нет); способы поиска работы; основные проблемы, возникающие в процессе трудовой деятельности и др.; вероятность и характер смены места жительства после получения диплома. Проведённое исследование позволяет сделать выводы о намерениях студенческой молодёжи — будущих квалифицированных специалистов в сфере химико-фармацевтической отрасли. Большая часть студентов-выпускников ещё не определилась с будущим местом жительства и работы и не имеет чётких трудовых и миграционных установок. Это те будущие молодые специалисты, которые при грамотном подходе и создании благоприятных условий могут остаться жить и работать в нашем регионе либо переехать в другие регионы России. Для корректировки интеграции молодых специалистов на рынке труда следует проводить чёткую государственную политику в области занятости молодёжи, обеспечить возможности трудоустройства по будущей специальности, а также уделять особое внимание патриотическому воспитанию в вузе.

Ключевые слова: рынок труда молодых специалистов; химико-фармацевтическая отрасль; трудовые и миграционные установки выпускников вузов

Для цитирования: Ефимова А. А. Трудовые и миграционные установки будущих выпускников с разными уровнями высшего образования химико-фармацевтической сфере (на примере СПХФУ) // Ремедиум. 2023. Т. 27, № 3. С. 232—241. doi:10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241

Medical and pharmaceutical personnel: problems and solutions

Original article

Labor and migration attitudes of future graduates with different levels of higher education in the chemical and pharmaceutical sphere (on the example of SPCPU)

Alexandra A. Efimova

St. Petersburg State Chemical and Pharmaceutical University, St. Petersburg, Russia
efimaxax@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3891-1988>

Annotation. In order to identify labor and migration attitudes, a survey was conducted among undergraduate, graduate and specialist students, as well as graduate students and residents of the St. Petersburg State Chemical-Pharmaceutical University. The article considers such main indicators of the future graduates' integrating process into the labor market as work experience (in the specialty and not), ways to find a job, the main problems that arise in the course of work and others, as well as the likelihood and direction of a change of residence after receiving a diploma. The conducted research makes it possible to draw conclusions about the intentions of student youth — future qualified specialists in the field of the chemical and pharmaceutical industry and offer recommendations for adjusting the integration of young specialists in the labor market.

Key words: labor market for young professionals; the chemical and pharmaceutical industry; labor and migration attitudes of university graduates

For citation: Efimova A. A. Labor and migration attitudes of future graduates with different levels of higher education in the chemical and pharmaceutical sphere (on the example of SPCPU). *Remedium*. 2023;27(3):232–241. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241

Введение

Несмотря на то что в последние годы рынок труда молодёжи в нашей стране испытывает постоян-

ные потрясения, правительство своевременно и эффективно принимает меры по стабилизации ситуации, при этом молодые специалисты в химико-фармацевтической отрасли находятся на одних из са-

Таблица 1

Половозрастной состав респондентов, %

| Возраст | Женский | Мужской | Всего |
|-------------|---------|---------|--------|
| До 19 | 10,22 | 2,92 | 13,14 |
| 20—21 | 19,71 | 2,92 | 22,63 |
| 22—23 | 24,82 | 6,93 | 31,75 |
| 24—25 | 19,71 | 5,47 | 25,18 |
| 26 и старше | 5,84 | 1,46 | 7,30 |
| Итого... | 80,29 | 19,71 | 100,00 |

мых выгодных позиций даже в самые суровые периоды. Тем не менее студенты — будущие выпускники химико-фармацевтической отрасли — испытывают стресс и неуверенность в своём профессиональном будущем [1], что в свою очередь неизбежно оказывает влияние на их трудовые и миграционные установки, чем и обусловлена актуальность нашего исследования. Объективными факторами, оказывающими влияние на развитие молодёжного рынка труда химико-фармацевтической отрасли, являются не только демографическая обстановка, геополитическое положение и природно-климатические условия, но и установки будущих молодых работников, которые во многом определяются семейными ценностями, воспитанием, традициями. Под влиянием этих факторов в совокупности с возможностями устройства на достойную работу молодые специалисты делают выбор в пользу интеграции на рынок труда в нашем регионе, переезда в другой регион России или за рубеж.

Целью исследования является выявление трудовых и миграционных установок студенческой молодёжи химико-фармацевтической отрасли на примере Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета (СПХФУ). Задачами исследования стали разработка и проведение анкетирования среди будущих выпускников, получающих разные уровни высшего профессионального образования, в том числе постдипломное образование, а также анализ и интерпретация результатов анкетирования, формулировка выводов по теме исследования.

Материалы и методы

В рамках исследования было проведено анкетирование с использованием специально разработанного опросника среди студентов бакалавриата, магистратуры и специалитета, а также аспирантов и ординаторов СПХФУ. Результаты анкетирования обрабатывали с помощью ресурса «Google Forms» с применением сводных таблиц. Использованы методы анализа и интерпретации полученных данных, сопоставления и сравнения.

Результаты

В анкетировании приняли участие 548 респондентов, получающих образование в очной, заочной и очно-заочных формах на факультете промышленной технологии лекарств и фармацевтическом факультете СПХФУ. Учитывая, что СПХФУ выпустил в 2022 г. 528 выпускников с различным уровнем высшего профессионального образования¹ (бакалавриат, магистратура, специалитет, ординатура и аспирантура), проведённый опрос охватил как раз то количество потенциальных выпускников, кото-

рое ежегодно выходит на рынок труда по завершении всех уровней высшего образования в СПХФУ, что позволяет делать выводы об общих тенденциях подготовки к интеграции на рынке труда будущих молодых специалистов фармацевтической отрасли.

Половозрастной состав респондентов представлен в табл. 1. Среди выпускников преобладают молодые женщины (80,29%). Большую часть опрошенных составляет молодёжь в возрасте от 22—23 до 24—25 лет (79,56%), т. е. студенты старших курсов бакалавриата и специалитета, а также магистры, ординаторы и аспиранты.

Что касается направлений подготовки, то число респондентов распределилось примерно одинаково: 39% получают образование по направлению «фармация», 29% — «химическая технология», 32% — «биотехнология». Большинство респондентов (74,45%) получают первое высшее образование, 3,65% уже имеют среднее профессиональное образование, 1,6% — начальное профессиональное образование, 21,9% — высшее образование, т. е. получают второе высшее либо постдипломное образование.

По национальному признаку большую часть респондентов составили русские (79,56%), следующие по численности национальные группы — украинцы (5,11%), татары (4,14%), народы Кавказа (4,01%) и белорусы (2,55%). Приблизительно четверть респондентов (25,9%) являются уроженцами Санкт-Петербурга. Из оставшихся 74% респондентов большинство (57,7%) прибыло из городов или поселков городского типа других областей России или стран ближнего зарубежья; 8,4% — из сельской местности России или стран ближнего зарубежья; 6,9% — из городов или поселков городского типа (3,6%) или сельской местности (3,3%) Ленинградской области.

Большинство опрошенных (85%) никогда не состояли в браке; 10,2% состоят в официально зарегистрированном браке; 3,7% — в гражданском браке; 1,1% официально разведены. Подавляющее большинство респондентов (97%) не имеют детей.

Про жилищные условия будущих дипломированных специалистов можно сказать следующее: 34% респондентов проживают совместно с родителями; 66% — отдельно, при этом ответы респондентов разделились на три почти равные группы: треть (23%) живёт в студенческом общежитии, треть (22%) имеет собственную квартиру, треть (21%) снимает квартиру. Незначительная часть студентов, проживающих отдельно от родителей, выбрали также ответы: «имею комнату в коммунальной квартире» (0,36%), «снимаю комнату» (0,73%). Таким обра-

¹ Официальный сайт ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава РФ. Сведения о трудоустройстве выпускников, с указанием численности трудоустроенных выпускников от общей численности выпускников в прошедшем учебном году, для каждой реализуемой образовательной программы, по которой состоялся выпуск. URL: http://doc.spcpu.ru/sveden/grants/#anchor_graduateJob (дата обращения: 23.04.2023).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Что Вы намерены делать после окончания учебы?», % от общего числа респондентов по полу

| Варианты ответов | Всего | Женщины | Мужчины |
|----------------------------------------------------------------|-------|---------|---------|
| Буду работать | 81,7 | 80 | 68,5 |
| Пойду учиться дальше (в магистратуру, ординатуру, аспирантуру) | 40,8 | 37,2 | 55,5 |
| Пойду в армию | 5 | 0 | 22 |
| Планирую создать семью и родить ребёнка | 13 | 16 | 1,8 |
| Хочу заниматься домашним хозяйством | 8 | 9 | 1,8 |

зом, только небольшая часть респондентов имеет собственное индивидуальное жилье, т. е. многие ещё не «закрепились» на территории проживания. На вопрос «Нравится ли вам здесь жить и учиться?» большинство (64,6%) ответило «да», (34,7%) выбрали вариант «не во всех аспектах», и лишь 0,7% — «нет».

Для выявления намерения и ближайших планов на будущее в качестве молодых специалистов респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что Вы намерены делать после окончания учёбы?». На данный вопрос можно было выбрать один или несколько вариантов ответа.

подавляющее большинство (81,7%) опрошенных намерены выйти на рынок труда сразу после окончания учёбы (табл. 2). При этом девушки чаще выражали желание сразу выйти на рынок труда, в том числе совмещая работу и учёбу, создание семьи, рождение ребёнка и ведение домашнего хозяйства, а молодые люди, несмотря на довольно большой процент намеревающихся сразу по завершении образования пройти службу в армии (22%), чаще выбирали вариант получения послевузовского образования, что также можно рассматривать как форму занятости, с одной стороны, и отсрочку от службы в армии с одновременным выходом на рынок труда — с другой. Вопрос в том, насколько выпускники готовы к интеграции на рынке труда и где именно они собираются жить и работать.

Для выяснения наличия или отсутствия опыта работы у будущих выпускников респондентам было предложено ответить на вопрос: «Имеете ли Вы опыт работы?». Выяснилось, что большая часть (66,79%; табл. 3) будущих молодых специалистов уже имеют опыт работы, при этом многие из них — по будущей специальности (19,71%), примерно такая же доля имеет опыт работы и по специальности,

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Имеете ли Вы опыт работы?» по полу, %

| Варианты ответов | Женщины | Мужчины | Всего |
|-----------------------------------------------|---------|---------|--------|
| Да, и по специальности, и не по специальности | 18,18 | 24,07 | 19,34 |
| Да, не по специальности | 15,45 | 18,52 | 16,06 |
| Да, по будущей специальности | 16,82 | 31,48 | 19,71 |
| Да, по первой (уже имеющейся) специальности | 12,73 | 7,41 | 11,68 |
| Не имею опыта работы | 36,82 | 18,52 | 33,21 |
| Итого... | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Работаете ли Вы в данный момент, в процессе получения образования?», %

| Варианты ответа | Женщины | Мужчины | Всего |
|---------------------------|---------|---------|-------|
| Да | 45,00 | 46,3 | 45,26 |
| Нет | 44,09 | 33,33 | 41,97 |
| Периодически подрабатываю | 10,91 | 20,37 | 12,77 |
| Итого... | 100 | 100 | 100 |

и нет (19,34%). Таким образом, многие будущие участники рынка труда химико-фармацевтической отрасли уже имеют тот или иной опыт работы по специальности; 16,06% работали не по специальности, 11,68% имеют опыт работы по первой, уже имеющейся специальности; 33,21% опрошенных не имеют никакого опыта работы. В целом молодые мужчины чаще имеют опыт работы, чем девушки.

Для дальнейшего исследования мы условно разделили респондентов на две группы по признаку наличия или отсутствия опыта работы: первая группа включает 66,79% респондентов, имеющих опыт работы, вторая группа — 33,21% респондентов, никогда не работавших. Выяснилось, что общий стаж работы большинства респондентов, имеющих опыт трудовой деятельности, составляет от 1 до 2 лет (38,25%); на 2-м месте с небольшим отрывом — менее 1 года (32,24%), на 3-м — от 2 до 3 лет (13,66%); 10,92% имеют опыт работы от 3 до 5 лет; 4,90% — более 5 лет. Показатели в зависимости от пола различаются несущественно, в целом, молодые мужчины чаще имеют более длительный опыт работы.

Для выяснения характера трудовой деятельности, респондентам с опытом работы было предложено ответить на вопрос: «Работаете ли Вы в данный момент, в процессе получения образования?». Почти половина респондентов (45,26%) ответили, что работают в процессе получения высшего образования (табл. 4), 10,91% выбрали вариант ответа «периодически подрабатываю». Оставшиеся почти 42% не работают. По сравнению с молодыми людьми, девушки реже работают или подрабатывают во время учёбы в вузе. Так, 44% девушек и на четверть меньше мужчин (33%) выбрали вариант «не работаю». В целом, больше половины опрошенных студентов работают или периодически подрабатывают в процессе получения образования (всего 58,03%).

Для выяснения способов поиска работы студентами вузов, респондентам, имеющим опыт работы, был задан вопрос: «Каким образом Вы устраивались на работу?». На данный вопрос было предложено выбрать один или несколько вариантов ответа. По представленным в табл. 5 данным видно, что респондентов можно условно разделить на три основные группы по принципу поиска работы. Почти половина студентов (47%) находит работу самостоятельно. Этот вариант ответа выбирают чаще всего представители всех выделенных групп, что подтверждает отмечаемую в последние годы тенденцию преимущественно самостоятельного поиска работы среди молодёжи, в основном с использованием специализированных интернет-ресурсов [2]. Вто-

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Каким образом Вы устраивались на работу?» в зависимости от опыта работы, %

| Варианты ответов | Опыт работы | | | | Все группы |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---------------------------|------------|
| | по будущей специальности | по первой (уже имеющейся) специальности | не по специальности | и по специальности, и нет | |
| Самостоятельно, через отдел кадров | 61,11 | 71,88 | 68,19 | 73,58 | 47,08 |
| При содействии или по совету знакомых, родственников, друзей | 31,48 | 15,63 | 36,37 | 16,98 | 19,33 |
| Через государственную службу занятости | 0,00 | 0,00 | 2,27 | 5,66 | 0,36 |
| Через частное кадровое агентство | 0,00 | 3,13 | 4,55 | 0 | 1,09 |
| Предложили подработку после прохождения производственной/преддипломной практики | 20,37 | 17,48 | 0,00 | 18,87 | 11,67 |
| Открыл собственное дело | 0,00 | 0,00 | 1,85 | 0 | 0,29 |

рая группа респондентов (19,33%) находит работу при содействии или по совету знакомых, родственников, друзей (в более ранних исследованиях, 10—15 лет назад, это был наиболее распространённый вариант) [3]. Таким образом, в последние годы молодёжь стала более самостоятельной и уверенной в своих силах. На 3-м месте — предложение по работе поступает после прохождения производственной/преддипломной практики (11,67%). Совсем небольшая доля тех, кто находит работу через частное кадровое агентство (1,09%), ещё меньше — через государственную службу занятости (0,36%). Самая многочисленная группа — 0,29% респондентов отметили, что открыли собственное дело не по специальности. Можно сделать вывод, что роль посредников в виде частных кадровых агентств или государственной службы занятости в процессе содействия трудоустройству будущих выпускников вуза совсем незначительна. Будущие молодые специалисты склонны рассчитывать на свои силы, содействие знакомых, родственников и на собственные наработанные профессиональные контакты.

Таким образом, многие студенты уже так или иначе знакомы с трудовой деятельностью, при этом большинство из них работают или периодически подрабатывают в период получения образования, и чаще трудовая деятельность студентов связана с их будущей профессией. Однако остаётся довольно большая доля тех, кто устраивается на работу не по специальности. И если работа по будущей специальности может принести пользу не только в материальном плане, но и в плане получения практического профессионального опыта, то, как показывают исследования, занятость не по специальности, помимо пользы опыта работы как такового и материальной составляющей, не приносит пользы в плане профессионального обучения, и, наоборот, может принести вред становлению будущего профессионала [4]. Из этого следует, что необходимо способствовать тому, чтобы будущие специалисты приобретали опыт работы именно по своей специальности, для чего необходимо совершенствовать систему производственной и преддипломной практики с последующим предложением подработки. Также важно развивать систему взаимодействия службы занятости населения с будущими выпускниками, ориентировать их на приобретение опыта профессиональной деятельности. По результатам нашего исследования можно сделать вывод о том, что на дан-

ный момент центры занятости населения не эффективно строят свою работу со студентами вузов, за годы развития рынка труда государственная служба занятости не получила популярность у будущих молодых специалистов, только единицы (0,36%) находят работу через этот канал. Неэффективность и непопулярность центров занятости населения среди молодёжи подтверждают и другие исследования [5, 6]. При этом следует отметить, что, как показало наше исследование, большинство молодых специалистов химико-фармацевтической сферы не считают поиск работы сложной задачей.

Респондентам обеих групп было предложено ответить на вопрос: «Как Вы считаете, легко ли студентам-выпускникам найти работу в данном населённом пункте (по специальности и найти работу вообще)?». Подавляющее большинство студентов — как имеющих опыт работы, так и не имеющих — считают, что работу по специальности найти легко (66,06%; табл. 6), как и работу вообще (68,98%). Тем не менее около 15% респондентов отметили, что работу по специальности и не по специальности найти трудно, остальные 15—19% затруднились с ответом. Показательно, что респонденты, не имеющие опыта работы, имеют примерно такое же мнение относительно своего будущего трудоустройства при выходе на рынок труда, как и респонденты с опытом ра-

Таблица 6

Распределение ответа на вопрос «Как Вы считаете, легко ли студентам-выпускникам найти работу в данном населённом пункте (по специальности и найти работу вообще)?», %

| Группа респондентов | Найти легко | Найти трудно | Затрудняюсь ответить |
|-----------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| Найти работу по специальности | | | |
| С опытом работы | | | |
| по будущей специальности | 13,87 | 3,65 | 2,19 |
| по первой (уже имеющейся) специальности | 8,76 | 2,19 | 0,73 |
| не по специальности | 7,3 | 1,46 | 7,3 |
| и по специальности, и нет | 16,06 | 2,55 | 0,73 |
| Без опыта работы | 20,07 | 4,38 | 8,76 |
| Все группы | 66,06 | 14,23 | 19,71 |
| Найти работу вообще | | | |
| С опытом работы | | | |
| по будущей специальности | 14,23 | 3,65 | 3,65 |
| по первой (уже имеющейся) специальности | 9,12 | 1,46 | 1,09 |
| не по специальности | 12,41 | 1,82 | 1,82 |
| и по специальности, и нет | 14,23 | 2,92 | 2,19 |
| Без опыта работы | 18,98 | 7,66 | 6,57 |
| Все группы | 68,98 | 15,69 | 15,33 |

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы своей работой?» в зависимости от опыта работы, %

| Варианты ответа | Работой вполне удовлетворён(а) | Работой не удовлетворён(а) | Удовлетворён(а) не во всех аспектах |
|-----------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Да, по будущей специальности | 13,89 | 2,20 | 13,33 |
| Да, по первой (уже имеющейся) специальности | 8,30 | 3,89 | 5,56 |
| Да, не по специальности | 10,00 | 3,30 | 11,10 |
| Да, и по специальности, и не по специальности | 17,20 | 2,78 | 8,30 |
| Все группы | 49,40 | 12,20 | 38,30 |

боты. Таким образом, в настоящее время более половины будущих выпускников СПХФУ уверены в себе, не испытывают сложности в трудоустройстве и чувствуют себя востребованными на рынке труда. Однако более трети респондентов испытывают определённые трудности либо не уверены в возможности с лёгкостью найти работу как по специальности, так и работу вообще. Цифры, представленные в табл. 6, отражают реальную ситуацию на рынке труда молодёжи, описанную в современных исследованиях², т. е., несмотря на высокую степень востребованности наших выпускников, по сравнению с другими профессиональными областями всё-таки треть из них чувствует себя неуверенно. Это существенная доля будущих участников химико-фармацевтической отрасли, на которую следует обратить особое внимание.

Важным аспектом в самоощущении молодых специалистов является не только сама возможность трудоустройства, но и степень удовлетворённости своей работой. Для выяснения этого показателя респондентам с опытом работы был задан вопрос «Удовлетворены ли Вы своей работой?». Половина (49,40%) респондентов с опытом работы отметили, что работой довольны (табл. 7), при этом чаще всего этот вариант ответа выбирали те, кто работает по будущей специальности, а также имеет опыт работы по специальности и нет (31,09%). Работой не довольны 12,20% респондентов, чаще всего — работающие по первой, уже имеющейся специальности, что в принципе закономерно, т. к. причиной получения нового образования может быть в том числе недовольство первой профессией. Респонденты, работающие по специальности, реже других групп высказывали неудовлетворение работой. Однако довольно большое число респондентов, имеющих опыт работы по специальности и не по специальности (38,3%), выразили неудовлетворённость работой в некоторых аспектах. При этом будущие выпускники, имеющие опыт работы по специальности, даже чаще оказываются неудовлетворёнными в некоторых аспектах, что может объясняться не только объективными условиями труда, но и более строги-

² Лобанова Е. Э., Тюрский А. И. Проблемы занятости выпускников учреждений профессионального образования современной России. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-zanyatosti-vypusknikov-uchrezhdeniy-professionalnogo-obrazovaniya-sovremennoy-rossii/viewer> (дата обращения: 07.05.2023).

ми требованиями, предъявляемыми работниками к своим трудовым функциям, в том числе завышенными ожиданиями от профессиональной деятельности.

В целом показатель частичной неудовлетворённости работой довольно большой — 38,3%. Об основных проблемах, с которыми сталкивается студенческая молодёжь в процессе своей трудовой деятельности, можно судить по ответам на вопрос «Если Вы не удовлетворены своей работой, то по каким причинам?». На этот вопрос можно было выбрать один или несколько вариантов ответа.

Выяснилось, что одной из наиболее ощутимых проблем в одинаковой степени для молодых людей и для девушек является неудовлетворённость уровнем оплаты труда, представители обоих полов в равной степени отмечают этот показатель — около 18% респондентов (табл. 8). Однако интересно, что если рассматривать отдельно по половым группам, то молодые женщины и мужчины отмечают разные аспекты своей трудовой деятельности, которые вызывают у них недовольство. Так, помимо уровня заработной платы, сложность в совмещении работы и учёбы представляет собой гораздо большую сложность для женщин (24,2%), чем для мужчин (15,78%), этот показатель у женщин занимает 1-е место. На 2-е место женщины поставили неудовлетворённость в отсутствие перспектив карьерного роста (19,74%), при этом для мужчин этот показатель составляет всего 3,5. Низкий уровень оплаты труда находится у женщин в лидирующей третьей позиции (17,83%). Для мужчин же на 1-е место выходит неудовлетворённость условиями в рабочем коллективе (22,8%), несоответствие работы склонностям и интересам (21,05%) и неудовлетворённость организацией труда — сменность, условия и т. д. (19,29%). Следует отметить, что молодые женщины в целом чаще испытывают неудовлетворённость трудовой деятельностью (74,1%), чем молодые мужчины (62,96%). Как мы отметили выше, женщины более не удовлетворены объективными измеримыми показателями, такими как заработная плата, возможность совмещения работы и учёбы и карьерного роста, в то время как у мужчин эти показатели не вызывают сильного беспокойства. Поводом для неудовлетворённости молодых мужчин чаще служат межличностные отношения в коллективе и соб-

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не удовлетворены своей работой, то по каким причинам?» в зависимости от пола, %

| Варианты ответов | Женщины | Мужчины | Всего |
|--------------------------------------------------------------|---------|---------|-------|
| Не устраивает заработная плата | 17,83 | 17,54 | 17,75 |
| Сложно совмещать работу и учёбу | 24,20 | 15,78 | 21,96 |
| Не совсем хорошие условия в рабочем коллективе | 12,10 | 22,80 | 14,95 |
| Нет перспектив карьерного роста | 19,74 | 3,50 | 15,42 |
| Работа не соответствует вашим склонностям и интересам | 10,19 | 21,05 | 13,08 |
| Не устраивает организация труда (сменность, условия и т. д.) | 14,01 | 19,29 | 15,42 |
| Другие причины | 1,91 | 0,00 | 1,40 |
| Итого... | 100 | 100 | 100 |

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос «Укажите основные источники дохода» в зависимости от наличия работы, %

| Варианты ответов | Работаете ли Вы в данный момент? | | | |
|------------------------------------------|----------------------------------|--------|---------------------------|--------|
| | да | нет | периодически подрабатываю | всего |
| Деньги дают родители/родственники | 21,14 | 53,8 | 30,18 | 35,09 |
| Заработная плата | 52,43 | 0,00 | 16,99 | 25,85 |
| Случайные заработки | 13,22 | 14,73 | 22,64 | 15,66 |
| Содержит муж(жена)/гражданский муж(жена) | 7,49 | 4,57 | 13,21 | 7,55 |
| Стипендия | 5,72 | 21,82 | 12,27 | 13,02 |
| Пенсия | 0,00 | 5,08 | 4,71 | 2,83 |
| Итого... | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

ственные интересы и предпочтения. Можно сделать вывод о том, что молодым мужчинам в целом легче даётся совмещение учёбы и трудовой деятельности, а также мужчины имеют больше возможностей для карьерного роста и достойной заработной платы.

Как мы отметили выше, одинаково важным показателем по неудовлетворённости для обоих полов является уровень оплаты труда. Для выяснения роли, которую играет заработная плата в формировании бюджета студентов, респондентам было предложено указать основные источники доходов (можно было отметить несколько вариантов ответа). Распределение ответов в зависимости от наличия работы показано в табл. 9.

Выяснилось, что в большинстве случаев деньги дают родители, родственники (этот вариант ответа выбрали 35,09% респондентов), на 2-м месте — заработная плата (25,85%), на 3-м — случайные заработки (15,66%), на 4-м — стипендия (13,02%). В качестве основных источников дохода незначительное количество респондентов отметило также вариант «содержит муж/жена» — 7,55% и «пенсия» — 2,83%. Таким образом, заработная плата является важным основным источником дохода для трети респондентов, работающих в процессе получения высшего образования разного уровня. Это достаточно высокий показатель, учитывая, что постоянно работают только 45,26%, а 12,77% периодически подрабатывают. Таким образом заработная плата является важным источником дохода для всех работающих и периодически подрабатывающих респондентов. При этом студенты, имеющие постоянную работу в процессе получения образования, отмечают заработную плату в качестве основного источника дохода в 52,43% случаев; а периодически подрабатывающие — в 16,99% случаев.

О реальном уровне материального положения студентов-выпускников можно судить по ответам на вопрос: «Как Вы можете оценить Ваш уровень доходов (включая материальную помощь со стороны родителей, родственников и т. п.)?». Большинство респондентов (54,74%) отметили, что денег достаточно для приобретения необходимых продуктов питания, одежды, оплаты коммунальных услуг и т. п., почти треть респондентов (30,29%) выбрали

вариант «денег достаточно, чтобы ни в чём себе не отказывать», 12,77% — «денег хватает лишь на приобретение самого необходимого», 2,19% — «денег иногда не хватает даже на приобретение самого необходимого».

Мы рассмотрели зависимость между наличием или отсутствием работы у респондента и материальным благополучием (табл. 10). Выяснилось, что по наиболее популярному варианту ответа (денег достаточно для приобретения необходимых продуктов, одежды, оплаты коммунальных услуг и т. п.) не прослеживается существенного различия между респондентами, имеющими работу (53,23%), периодически подрабатывающими (60,00%) и не работающими (54,78%). Однако ответ «денег достаточно, чтобы ни в чём себе не отказывать» чаще выбирают работающие студенты (33,87%), чем периодически подрабатывающие (22,86%) и не работающие (28,70%) и ни один из работающих респондентов не выбрал вариант «денег хватает лишь на покупку продуктов питания», в отличие от периодически подрабатывающих (5,71%) и не работающих (3,48%).

Таким образом, студенческая трудовая деятельность играет важную роль не только в подготовке к интеграции на рынке труда, но и в поддержании должного уровня материального благополучия будущего молодого специалиста. Гарантированный постоянный доход даёт чувство уверенности и независимости от родителей. Кроме того, наличие работы или подработки по специальности способствует формированию трудового потенциала будущего выпускника, что в свою очередь усиливает возможность успешной интеграции молодого специалиста на рынке труда и снижает вероятность возникновения сложных проблем в этом процессе [7].

С целью выявления миграционных установок молодёжи респондентам был задан вопрос: «Собираетесь ли Вы менять место жительства в ближайшие 5 лет?». Как следует из табл. 11, около трети студентов обоих полов выбрали вариант «возможно» (33,94%), и почти такое же количество (33,21%) не собираются менять место жительства. Довольно большая доля респондентов (20,44%) собираются поменять место жительства, и 12,41% ещё не задумываются.

Таблица 10

Соотношение ответов на вопросы «Работаете ли Вы в данный момент? (в процессе получения образования)» и «Как Вы можете оценить Ваш уровень доходов? (включая помощь со стороны родителей, родственников)», %

| Варианты ответа | Работаю | Периодически подрабатываю | Не работаю | Всего |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------|------------|--------|
| Денег достаточно, чтобы ни в чём себе не отказывать | 33,87 | 22,86 | 28,70 | 30,29 |
| Денег достаточно для приобретения продуктов питания, одежды, оплаты коммунальных услуг и т. п. | 53,23 | 60,00 | 54,78 | 54,74 |
| Денег хватает лишь на приобретение самого необходимого | 12,90 | 11,43 | 13,04 | 12,77 |
| Денег иногда не хватает даже на приобретение самого необходимого | 0,00 | 5,71 | 3,48 | 2,19 |
| Итого... | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Таблица 11

Распределение ответов на вопрос «Собираетесь ли Вы менять место жительства в ближайшие 5 лет?», %

| Варианты ответа | Женщины | Мужчины | Всего |
|---------------------------------------|---------|---------|--------|
| Возможно | 34,55 | 31,48 | 33,94 |
| Да | 19,09 | 25,93 | 20,44 |
| Не знаю, не задумывался(лась) об этом | 14,09 | 5,56 | 12,41 |
| Нет | 32,27 | 37,04 | 33,21 |
| Итого... | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

мывались над данным вопросом. При этом мужчины более чётко осознают свои планы на будущее, по сравнению с девушками больший процент молодых людей намереваются как поменять место жительства (25,93%), так и не менять его (37,04%). Всего 5,56% молодых мужчин не задумывались над этим вопросом (по сравнению с 14,09% молодых женщин). Таким образом, несмотря на то, что треть будущих выпускников СПХФУ планируют остаться жить и работать в Санкт-Петербурге, большинство студентов (54,38%) уже в процессе учёбы планируют или рассматривают возможность смены места жительства после окончания вуза.

В ходе исследования респондентам было предложено указать причины возможного переезда. Можно было выбрать один или несколько вариантов ответа. Выяснилось, что основными причинами, по которым будущие молодые специалисты намерены поменять место жительства, являются (в порядке уменьшения популярности):

- 1) желание переехать в регион с более благоприятным климатом (50,70%);
- 2) стремление переехать в другой большой город (17,60%);
- 3) намерение переехать на место жительства своего молодого человека/девушки (11,27%);
- 4) предложили работу в другом населённом пункте (9,85%);
- 5) желание вернуться на родину, к родителям, родственникам (7,74%).

Основные причины для смены места жительства у молодых мужчин и женщин практически не отличаются, за исключением того, что молодые женщины почти в 2 раза чаще готовы переехать на место жительства своего молодого человека, чем мужчины (6,36 и 3,70% соответственно).

Распределение данных о предположительном месте переезда по полу представлено в табл. 12. Большая часть респондентов, которые собираются поменять место жительства после окончания учёбы и по-

Таблица 12

Распределение ответов на вопрос «Если Вы собираетесь уехать из Санкт-Петербурга в ближайшие 5 лет, то укажите куда», %

| Варианты ответа | Женщины | Мужчины | Всего |
|-------------------------------------------------|---------|---------|--------|
| В другой населённый пункт Ленинградской области | 2,60 | 30,32 | 8,78 |
| В другой регион России | 34,70 | 21,21 | 31,75 |
| В страны ближнего зарубежья | 13,91 | 18,20 | 14,86 |
| В страны дальнего зарубежья | 48,69 | 30,27 | 44,59 |
| Итого... | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Таблица 13

Распределение ответов на вопрос «Если Вы хотите уехать из Санкт-Петербурга в ближайшие 5 лет, то скажите, как к этому относится ваше ближайшее окружение», %

| Ближайшее окружение | С одобрением | С неодобрением | Безразлично |
|---------------------------|--------------|----------------|-------------|
| Родители, родственники | 43,07 | 33,58 | 26,28 |
| Друзья, знакомые | 40,15 | 27,37 | 11,82 |
| Сокурсники, одноклассники | 23,72 | 12,04 | 58,03 |
| Преподаватели | 16,06 | 10,95 | 66,79 |

лучения квалификации, рассматривают в качестве места работы и проживания страны дальнего зарубежья (44,59%), при этом доля молодых женщин в этой категории выше (48,69% по сравнению с 30,27% мужчин). В страны ближнего зарубежья собираются эмигрировать 14,86% будущих выпускников, при этом тут доля молодых мужчин превышает долю женщин (18,20% и 13,91% соответственно). Эти две категории будущих выпускников являются наиболее сложными с точки зрения миграционных установок, т. к. в случае их переезда страна лишится готовых дипломированных специалистов. Почти треть (31,75%) собираются уехать в другой регион России, что мы считаем правильным развитием событий, поскольку 66,1% респондентов не являются уроженцами Санкт-Петербурга, а прибыли учиться из городов и сельской местности других регионов России, соответственно, существенная доля таких обучающихся должна возвращаться в регионы. Переехать в другой населённый пункт Ленинградской области собираются 8,78% респондентов, что также рассматривается нами как положительное явление. Следует поддерживать и поощрять желание молодых специалистов возвращаться на малую родину и тем самым пополнять ряды высококвалифицированной рабочей силы и, наоборот, сокращать стремление будущих выпускников покинуть страну. Для этой цели необходимы не только устойчивое экономическое развитие и стабильная ситуация на рынке труда, но и воспитание патриотизма в семье и в вузе.

На трудовое и миграционное поведение студенческой молодёжи большое влияние оказывает отношение к данному вопросу родителей, друзей, окружения в целом. С целью выявления того, как именно влияют окружающие на миграционные установки молодёжи, респондентам был задан вопрос, как ближайшее окружение относится к их намерению поменять место жительства в ближайшие 5 лет. По данным, представленным в табл. 13, видно, что в большинстве случаев родители, родственники (43,07%), а также друзья и знакомые (40,15%) одобряют желание респондента уехать из Санкт-Петербурга. Что касается сокурсников, одноклассников, а также преподавателей, то они чаще всего относятся к этому стремлению безразлично (58,03 и 66,79% соответственно) либо тоже с одобрением (23,72 и 16,06% соответственно). Следовательно, в большинстве случаев ближайшее окружение поддерживает будущего выпускника в его желании поменять место жительства.

Другой вопрос в том, куда именно собирается переехать будущий выпускник. Исследования в этой области говорят, с одной стороны, о большой роли патриотического воспитания в вузе в формировании миграционных установок молодёжи³, а с другой стороны подтверждают, как и результаты нашего исследования, недостаточное внимание к этому вопросу со стороны преподавателей [8, 9]. Таким образом, преподавателям вуза необходимо уделять большее внимания вопросам патриотического воспитания и осознанно подходить к формированию правильных миграционных установок студенческой молодёжи.

В результате, несмотря на то, что абсолютное большинство респондентов (64,6%) отметили, что им нравится жить и учиться в Санкт-Петербурге, на вопрос «Где бы Вы хотели жить, когда завершите учёбу?» ответы распределились следующим образом (табл. 14). Около 40% молодых людей и девушек намерены остаться жить и работать в Санкт-Петербурге. Совсем небольшая доля респондентов (2,19%) собираются переехать в другие населённые пункты Ленинградской области; 10,95% ответили, что хотели бы жить в другом регионе России, 5,47% — в одной из стран ближнего зарубежья, 19,34% — в одной из стран дальнего зарубежья; 21,53% — ещё не определились с будущим местом жительства. При этом распределение ответов по полу в целом совпадает. Единственное, как уже было отмечено выше, молодые мужчины существенно чаще планируют переезд в другой населённый пункт Ленинградской области. Об отношении к данному региону и желании остаться в нём работать также косвенно свидетельствует ответ на вопрос: «Хотите ли Вы, чтобы Ваши дети и внуки жили и работали в Санкт-Петербурге?». На этот вопрос ответы распределились следующим образом: 32,12% — «да», 12,41% — «нет», 55,47% — «не знаю». Таким образом, 42,7% респондентов хотят остаться жить и работать в данном регионе (40,51% из них в Санкт-Петербурге), и только 32,12% хотят того же для своих детей и внуков, при этом существенная часть опрошенных (21,53%) ещё не определилась с желаемым будущим местом жительства и работы для себя и своих детей и внуков (55,47%).

Проблема миграционных настроений остро стоит в регионах России и широко обсуждается в научных кругах [10—13]. Однако для СПХФУ этот показатель не является отрицательным, т. к. вуз готовит профессионалов химико-фармацевтической отрасли для всей страны. Основной задачей мы видим корректировку направления переезда молодых специалистов, а именно акцент на внутреннюю миграцию в регионы России. Трудовые и миграционные установки студенческой молодёжи являются важным фактором, определяющим будущее соци-

Таблица 14

Распределение ответов на вопрос «Где бы Вы хотели жить, когда завершите учёбу?».

| Где бы Вы хотели жить, когда завершите учёбу? | Женщины | Мужчины | Итого |
|--------------------------------------------------|---------|---------|--------|
| В другом населённом пункте Ленинградской области | 0,91 | 7,41 | 2,19 |
| В другом регионе России | 10,45 | 12,96 | 10,95 |
| В одной из стран ближнего зарубежья | 5,91 | 3,70 | 5,47 |
| В одной из стран дальнего зарубежья | 19,09 | 20,37 | 19,34 |
| В Санкт-Петербурге | 41,82 | 35,19 | 40,51 |
| Ещё не решил(а) | 21,82 | 20,37 | 21,53 |
| Итого... | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

ально-экономическое развитие страны и отдельных регионов. Необходимо принимать меры для эффективного управления этими установками, коррекции при необходимости и в результате способствовать распределению молодых квалифицированных трудовых ресурсов в соответствии с потребностями регионов страны.

Заключение

Таким образом, проведённое исследование показало следующее: подавляющее большинство будущих выпускников СПХФУ намерены выйти на рынок труда (а также совмещать дальнейшую учёбу и работу) сразу после окончания вуза. При этом большая часть будущих молодых специалистов уже имеет определённый, хотя чаще всего небольшой, от 1 до 2 лет, опыт трудовой деятельности. Многие из них имеют опыт работы по будущей специальности, и большинство работают или периодически подрабатывают в процессе получения образования.

Наиболее популярным способом поиска работы среди студенческой молодёжи является самостоятельный поиск работы, а также содействие знакомых, родственников, друзей. Обращение в службу занятости населения не пользуется большой популярностью среди студентов, впрочем как и обращение в частные кадровые агентства. Предложение о подработке после прохождения преддипломной/производственной практики получает относительно небольшой процент студентов, хотя этот показатель и занимает 3-е место по популярности. На наш взгляд, необходимо развивать именно эти два направления с тем, чтобы способствовать трудоустройству молодёжи именно по будущей специальности, а также помочь той части молодёжи, которая испытывает трудности с поиском работы:

- поднимать престиж и функциональность службы занятости населения как посредника между работодателем, способным предложить подработку по будущей специальности, и студентом-старшекурсником;
- совершенствовать систему производственных/преддипломных практик, способствовать трудоустройству студентов на неполный рабочий день после прохождения практики на предприятии.

Основными проблемами, с которыми сталкиваются студенты в процессе трудовой деятельности,

³ Нефедова А. С. Патриотическое воспитание студентов в современном вузе. Педагогика духовно-нравственного воспитания. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/patrioticheskoe-vospitanie-studentov-v-sovremennom-vuze-1/viewer> (дата обращения: 05.05.2023). DOI: 10.21209/2542-0089-2018-13-5-71-76

являются низкий уровень оплаты труда, несоответствие работы их склонностям и интересам, отсутствие перспектив карьерного роста, сложность совмещения работы и учёбы, неудовлетворённость организацией труда (сменности, условия и т. п.), а также не устраивают отношения в рабочем коллективе. Показательно, что студенты, работающие по будущей специальности, чаще выражают удовлетворение от трудовой деятельности. То есть возможность получения такого опыта работы является хорошей мотивацией для выпускников. Кроме того, трудовая деятельность студентов-выпускников по будущей специальности, особенно на постоянной основе, играет важную роль как в подготовке к интеграции на региональном рынке труда, так и в формировании студенческого бюджета.

Несмотря на то что большинству студентов нравится жить и учиться в Санкт-Петербурге, многие из них собираются поменять место жительства в ближайшие 5 лет или рассматривают этот вариант как возможный. Чаще всего молодёжь выражает желание переехать в страны дальнего зарубежья или в другой регион России. И если второй вариант не только приемлем, но и желателен для определённой доли молодёжи, то первый вариант требует коррекции. При этом основными причинами возможного переезда являются желание жить в регионе с более благоприятным климатом или в другом большом городе.

Молодёжь — это специфическая социально-демографическая группа населения, которая больше других подвержена влиянию окружения. В результате исследования выяснилось, что в большинстве случаев ближайшее окружение с одобрением относится к желанию будущего молодого специалиста поменять место жительства, тем самым ещё более укрепляя его уверенность в этом стремлении. Так, большинству студентов нравится жить и учиться в данном регионе, в то же время гораздо меньше хотят остаться жить и работать в Санкт-Петербурге и Ленинградской области после окончания учёбы, и ещё меньше хотят того же для своих детей и внуков.

Однако следует отметить, что существенная часть студентов-выпускников ещё не определилась с будущим местом жительства и работы и не имеет чётких трудовых и миграционных установок. Это та часть будущих молодых специалистов, которые при грамотном подходе и создании благоприятных условий могут остаться жить и работать в нашем регионе либо переехать в другие регионы России. Вместе с теми будущими выпускниками, которые хотят жить и работать в нашей стране, их доля может составить до 75,19%. Но для того, чтобы молодёжь действительно оставалась и выходила на региональный рынок труда, задачей региональной государственной молодёжной политики в области занятости должна стать не просто подготовка молодых специалистов, а также их закрепление на рынке труда в нашей стране. Способствовать этому может трудоустройство студентов по будущей специальности. В результате молодой специалист получит не только опыт работы, но и социальный капитал —

связи, знакомства и т. д., и, следовательно, возможность трудоустройства по окончании учёбы на достойную работу, а также возможность претендовать на более высокую заработную плату и иметь перспективы карьерного роста. Второй важной задачей становится патриотическое воспитание молодёжи и способствование возвращению дипломированных специалистов в регионы, например, обеспечение рабочих мест и предоставление жилья выпускникам в тех регионах, где есть потребность в соответствующих химико-фармацевтических кадрах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ефимова А. А. Тенденции рынка труда молодёжи в столкновении с «новой реальностью» — санкции и пандемией (на примере профессиональной области «медицина и фармацевтика») // Ремедиум. 2022. Т. 26, № 4. С. 357—363. DOI: 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363
2. Яшкова Е. В., Лаврентьева Л. В., Ака Амон К. Г. Технологии интернет-поиска как средство трудоустройства студентов-выпускников на рынке труда // Проблемы современного гуманитарного образования. 2022. № 66. С. 299—302.
3. Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. и др. Образование и жизненные траектории молодёжи: 1998—2008 годы. М.; 2011. 277 с.
4. Орлов В. А. Влияние занятости студентов на профессиональную подготовку специалистов // Дискуссия. Журнал научных публикаций. 2011. № 2, 3. С. 79—87.
5. Митрофанова Е. А., Митрофанова А. Е. Молодёжь на рынке труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. № 6. С. 72—78.
6. Климова Н. В., Касьянова Т. И. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21—22 апреля 2017 г. в 2-х тт. Екатеринбург; 2017. Т. 1. С. 284—287.
7. Былков В. Г. Особенности преобразования трудового потенциала в процессе интеграции выпускников учебных заведений на рынок труда // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 3. С. 275—294. DOI: 10.18334/et.8.3.111859
8. Нефедова А. С. Патриотическое воспитание студентов в современном вузе // Учёные записки ЗабГУ. 2018. Т. 13, № 5. С. 71—76. DOI: 10.21209/2542-0089-2018-13-5-71-76
9. Крайник В. Л., Прищепа М. А. К вопросу о патриотическом воспитании студентов в современном вузе // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 2. С. 208—210
10. Адигамова О. Ф. Специфика миграционных установок молодых поколений: межрегиональные особенности и тенденции 17 (на примере Республики Башкортостан). URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/60898/1/978-5-8295-0582-0_2018_70.pdf (дата обращения: 06.05.2023).
11. Труфанов Д. О. Миграционные установки студенческой молодёжи как фактор деформации социального пространства региона // Образование: молодёжь, конкурентоспособность: Сборник докладов Международной научно-практической конференции, приуроченной к 80-летию юбилею академика Российской академии образования, доктора философских наук, профессора Г. Ф. Шафранова-Кучева, Тюмень, 21—22 сентября 2018 года. Тюмень; 2018. С. 178—182.
12. Сигарева Е., Сивоплясова С. Репродуктивные и миграционные установки современной молодежи стран ЕАЭС (на примере России, Казахстана и Кыргызстана) // Центральная Азия и Кавказ. 2021. Т. 24, № 2. С. 134—152. DOI: 10.37178/ca-c.21.2.11
13. Kiseleva A. M. The impact of migration trends on sustainable development of the region (on materials of Omsk Region) // Power, violence and justice: reflections, responses and responsibilities. View from Russia: Collected papers XIX ISA World Congress of Sociology, Toronto, Canada, 15—21 июля 2018 года. Toronto; 2018. P. 334—346.

REFERENCES

1. Efimova A. A. Youth labor market trends in the collision with the «new reality» — sanctions and the pandemic (on the example of the professional field «medicine and pharmacy»). *Remedium*.

- 2022;26(4):357—363. (In Russ.) DOI: 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363
2. Yashkova E. V., Lavrentieva L. V., Aka Amon K. G. Internet search technologies as a means of employment of graduate students in the labor market. *Problems of modern humanitarian education*. 2022;(66):299—302. (In Russ.)
 3. Konstantinovskiy D. L., Voznesenskaya E. D., Cherednichenko G. A. et al. Education and life trajectories of youth: 1998—2008. Moscow; 2011. 277 p. (In Russ.)
 4. Orlov V. A. The impact of student employment on the professional training of specialists. *Discussion. Journal of Scientific Publications*. 2011;(2, 3):79—87. (In Russ.)
 5. Mitrofanova E. A., Mitrofanova A. E. Youth in the labor market. *Personnel and intellectual resources management in Russia*. 2021;(6):72—78. (In Russ.)
 6. Klimova N. V., Kasyanova T. I. Youth labor market: problems and ways to solve them. Strategies for the development of social communities, institutions and territories: materials of the III International Scientific and Practical Conference, Yekaterinburg, April 21—22, 2017; in 2 vols. Yekaterinburg; 2017;1:284—287.
 7. Bylkov V. G. Features of the transformation of labor potential in the process of integrating graduates of educational institutions into the labor market. *Economics of Labor*. 2021;8(3):275—294. DOI: 10.18334/et.8.3.111859. (In Russ.)
 8. Nefedova A. S. Patriotic education of students in a modern university. *Science notes of ZabGU*. 2018;13(5):71—76. (In Russ.) DOI: 10.21209/2542-0089-2018-13-5-71-76
 9. Krainik V. L., Prishchepa M. A. On the issue of patriotic education of students in a modern university. *World of science, culture, education*. 2019;(2):208—210. (In Russ.)
 10. Adigamova O. F. Specificity of migration attitudes of young generations: interregional features and trends 17 (on the example of the Republic of Bashkortostan). (In Russ.) URL: https://elar.u-fu.ru/bitstream/10995/60898/1/978-5-8295-0582-0_2018_70.pdf (date of access: 05.06.2023).
 11. Trufanov D. O. Migration attitudes of student youth as a factor in the deformation of the social space of the region. Education: youth, competitiveness: Collection of reports of the International scientific and practical conference dedicated to the 80th anniversary of the academician of the Russian Academy of Education, Doctor of Philosophical sciences, Professor G. F. Shafranov-Kutseva, Tyumen, September 21—22, 2018. Tyumen; 2018: 178—182. (In Russ.)
 12. Sigareva E., Sivopliasova S. Reproductive and migratory attitudes of modern youth of the EAEU countries (on the example of Russia, Kazakhstan and Kyrgyzstan). *Central Asia and the Caucasus*. 2021;24(2):134—152. DOI: 10.37178/ca-c.21.2.11 (In Russ.)
 13. Kiseleva A. M. The impact of migration trends on sustainable development of the region (on materials of Omsk region). Power, violence and justice: reflections, responses and responsibilities. view from Russia : Collected papers XIX ISA World Congress of Sociology, Toronto, Canada, July 15—21, 2018. Toronto; 2018:334—346.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 18.01.2023; одобрена после рецензирования 29.03.2023; принята к публикации 05.07.2023.

The article was submitted 18.01.2023; approved after reviewing 29.03.2023; accepted for publication 05.07.2023.