

СОЦИОЛОГИЯ

Научная статья
УДК 316.4:314.72
doi: 10.17223/1998863X/87/13

ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ И ГОТОВНОСТЬ К МИГРАЦИИ ПРИ ПОСТДИПЛОМНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Светлана Николаевна Апенко¹, Александр Викторович Лукаш²,
Алексей Игоревич Давыдов³

¹ Омский государственный университет, Омск, Россия

^{2,3} Омский государственный университет путей сообщения, Омск, Россия

¹ apenkosn@yandex.ru

² lukashs2017@bk.ru

³ davydovAI@bk.ru

Аннотация. В статье рассматривается связь между зарплатными ожиданиями студенческой молодежи в Омске и ее готовностью к трудовой миграции при постдипломном трудоустройстве. На основе опроса установлено, что чем выше уровень ожиданий по оплате труда обучающихся в Омске в начале профессиональной карьеры, тем вероятнее, что только одной причины – низкой заработной платы достаточно для миграции.

Ключевые слова: миграция, постдипломное трудоустройство, зарплатные ожидания молодежи

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

Для цитирования: Апенко С.Н., Лукаш А.В., Давыдов А.И. Зарплатные ожидания и готовность к миграции при постдипломном трудоустройстве студенческой молодежи Омской области // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2025. № 87. С. 131–143. doi: 10.17223/1998863X/87/13

SOCIOLOGY

Original article

SALARY EXPECTATIONS AND WILLINGNESS TO MIGRATE IN POST-GRADUATION EMPLOYMENT AMONG STUDENT YOUTH IN OMSK OBLAST

Svetlana N. Apenko¹, Alexander V. Lukash², Alexey I. Davydov³

¹ Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russian Federation

^{2,3} Omsk State Transport University, Omsk, Russian Federation

¹ apenkosn@yandex.ru

² Lukashs2017@bk.ru

³ DavydovAI@bk.ru

Abstract. This article addresses the critical issue of youth migration from Omsk Oblast. To mitigate this trend, it is essential to determine the influence of economic factors on migration attitudes. The study aims to establish a correlation between the salary expectations of Omsk's student youth and their readiness for labor migration after graduation. The empirical analysis is based on a survey of 2,139 students from four Omsk universities across 52 specialties, conducted in September 2023 as part of the federal project "Runway for Young Professionals (2023)". The study identified three distinct groups based on post-graduation salary expectations: low (I), median (II), and high (III). The findings confirm that low pay is the primary driver of youth migration, but its significance varies among the groups. As a push factor, it is less critical for Group I and more decisive for Group III. The higher a student's salary expectations at the start of their career, the more likely it is that low wages alone are a sufficient reason for them to migrate. Furthermore, among respondents who do not rule out relocating from Omsk Oblast for employment, students with high salary expectations predominate: of the 259 respondents in this category, only 6.2% were from Group I, compared to 46.7% from Group II and 47.1% from Group III. These established correlations contribute to migration theory and highlight the importance of the remuneration factor for young people in regulating regional migration processes. The study is relevant for university departments overseeing graduate careers and employment. Its observations and conclusions underscore the need for further research into the mechanisms shaping student salary expectations at different stages of their academic programs.

Keywords: migration, post-graduation employment, salary expectations of young people

Acknowledgments: The study is supported by the Russian Science Foundation, Project No. 24-28-20314, <https://rscf.ru/project/24-28-20314/>

For citation: Apenko, S.N., Lukash, A.V. & Davydov, A.I. (2025) Salary expectations and willingness to migrate in post-graduation employment among student youth in Omsk oblast. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya – Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 87. pp. 131–143. (In Russian). doi: 10.17223/1998863X/87/13

Введение

Отток молодежи – чувствительная проблема для социальной сферы Омской области, так как эта особая поколенческая общность является драйвером инновационного развития и активным актором потребительского рынка. Субъект прочно входит в лидирующую группу регионов страны, где выбывшее население преобладает над прибывшим. Так, в 2021 г. в Сибирском федеральном округе Омская область стала первой по этому показателю (–6 211 человек). Для сравнения отток трудоспособного населения среди лидирующих регионов в своих федеральных округах составил соответственно: Челябинская область (–4 674 человека), Забайкальский край (–3 322 человека), Республика Дагестан (–3 638 человек)¹.

Цель работы – установление связи между зарплатными ожиданиями студенческой молодежи в Омске и ее готовностью к трудовой миграции при постдипломном трудоустройстве. В рамках современных теорий миграции, а также в практической работе создаваемых при университетских комплексах в нашей стране таких структурных подразделений, как центры карьеры и трудоустройства, акцент при установлении доминирующих причин территориального перемещения молодежи делается на отсутствие рабочих мест, удовлетворяющих карьерным и материальным запросам выпускников; низкую

¹ Численность и миграция населения Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283> (дата обращения: 14.06.2024).

оплату труда; несоответствие предлагаемых работодателями размеров, форм материальной компенсации и поддержки при трудоустройстве ожиданиям молодежи; отсутствие перспектив найти работу по специальности; особенности локального рынка труда и его потенциала для карьерного роста и др. Сложная ситуация в Омском регионе с оттоком трудоспособного населения актуализует проведение научных исследований, в том числе направленных на изучение молодежной миграции. Н.В. Боровских обращает внимание на сложности с поиском работы в Омске и высокую конкуренцию за трудоустройство на вакантное место с высоким уровнем материального обеспечения [1]. Автор обосновывает проблемы в экономике региона как главные выталкивающие факторы для миграции трудоспособной части населения [2]. О проблемах занятости выпускников университетов Омска пишет А.В. Арбуз. В своих работах автор доказывает преобладающую роль сложностей с трудоустройством как решающего условия для формирования миграционных установок трудоспособного населения [3, 4]. На основе накопившейся по миграции в регионе эмпирической базы разрабатываются концептуальные модели оценок и методов регулирования оттока трудоспособного населения из Омска [5].

Несмотря на обращение академического сообщества к вопросу оттока населения в Омске, отметим, что недостаточно исследуются миграционные стратегии и установки именно молодежи современного поколения. Представляется, что изучение этой возрастной группы особенно актуально как в контексте их социально-экономических императивов, так и ценностных представлений. В работах, посвящённых миграционным процессам в Омске и области, в которых рассматриваются экономические причины как выталкивающие факторы населения, не конкретизируются значимость и влияние зарплатных ожиданий трудоспособной части общества, включая начинающих свой карьерный путь выпускников региональных вузов. Это, на наш взгляд, актуализует важность изучения общероссийских и зарубежных научных работ, в исследовательском фокусе которых миграция молодежи. Так, на примере Юго-Западного государственного университета показано, как в контексте миграционного оттока выпускников вуза региональные предприятия и компании формируют все более благоприятные с точки зрения материального стимулирования условия трудоустройства, но, что особо подчёркивается в публикации, на краткосрочном отрезке это не дало быстрого эффекта: постдипломное трудоустройство для многих молодых специалистов происходит в других субъектах [6].

Ж.У. Усанова, З.М. Тарыкчиев, изучая причины и мотивы миграции молодежи, пишут, что «миграция молодёжи может быть связана не только с демографическими или социальными аспектами, также миграция может быть связана с экономическими факторами, престижным образованием, с желанием молодёжи улучшить своё экономическое благосостояние, т.е. поиск более высокооплачиваемой работы за рубежом и т.д.» [7. С. 128].

Значимость для студенческой молодежи при реализации ее практик трудоустройства размера оплаты труда показана А.В. Махияновой и А.Ф. Сагетдиновой [8], в том числе при планировании миграции [9–12]. Ряд исследований посвящен мотивации трудоустройства выпускников региональных вузов. В работе Г.Н. Тугускиной, Л.В. Рожковой, Г.Б. Кошарной описаны

лидирующие мотивы. В числе карьерных ожиданий и мотивов названо желание иметь высокооплачиваемую работу [13]. Зафиксирована связь между трудоустройством по специальности и получением более высокой заработной платы [14, 15].

Комплексному исследованию причин миграции и ее связи с экономическими условиями жизни молодежи традиционно пристальное внимание уделяется учеными европейских стран. В работе «The Migration Intentions of Young Adults in Europe: A Comparative, Multi-Level Analysis» авторы, исследуя социально-экономические причины миграции молодежи до 35 лет в Европе, приходят на основе анализа макро-, мезо- и микрофакторов к заключению, что они по-прежнему играют наиболее весомую роль в сравнении с нематериальными стимулами к территориальному перемещению [16]. При исследовании факторов внутриевропейского перемещения молодежи кроме влияния размеров оплаты труда [17, 18] миграцию связывают с уровнем образования молодых людей и конкурентоспособностью диплома на рынке труда [19, 20].

Изучение материальных аспектов внутренней миграции, включая размеры оплаты труда, – тематика, которая находится в центре внимания междисциплинарных НИР во всех регионах мира. В Китае, Вьетнаме, Египте авторы показывают, что размер оплаты труда становится все более решающим выталкивающим фактором для межрегиональной миграции [21–23]. Экономические возможности крупных городов, в том числе по уровню заработной платы, являются, как показали в своих работах авторы статей «Data-driven anatomy of hierarchical migration patterns in the United States» [24] и «Mobility patterns are associated with experienced income segregation in large US cities» [25], определяющими среди стимулов к миграции для внутреннего перемещения населения в современных США. Анализ факторов внутренней миграции молодежи на примере Чешской Республики показал, что «внутренняя миграция на большие расстояния в значительной степени мотивирована экономически (возможности трудоустройства), в то время как внутренняя миграция на короткие расстояния чаще всего связана со сменой обстановки, семейного положения и места жительства» [26].

Направления исследований причин миграции молодежи в Омской области, а также контекст изучения данной социальной практики на общероссийском и зарубежном материале позволили сформировать гипотезу, проверяемую в рамках представленной работы.

Гипотеза и методы исследования

Основу эмпирического материала статьи составили данные опроса – полуструктурированного анкетирования студентов в рамках федерального проекта «Взлетная полоса для молодых профессионалов» (2023) в г. Омске. Данный опрос проводился с целью выявления постдипломных трудовых стратегий молодежи, включая выявления практик поиска работы; идеальных представлений о работе мечты; сложностях трудоустройства и т.д. Часть вопросов была ориентирована на анализ миграционных установок молодежи. Для установления связи между возможными причинами миграции молодежи использована ранговая корреляция Спирмена. Было опрошено 2 139 студентов. Период сбора данных – сентябрь 2023 г. Невероятностная (квотная) вы-

борка охватила обучающихся по 52 специальностям и направлениям подготовки (бакалавриата и магистратуры). Доверительная вероятность составила 97%, доверительный интервал – 3%. В опросе приняли участие 576 студентов Омского государственного технического университета; 307 – Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; 658 – Омского государственного университета путей сообщения; 598 – Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета. Это ведущие вузы области, имеющие наибольший контингент студентов, обучающихся по программе высшего образования, в том числе в очной форме обучения; разнообразную структуру основных образовательных программ, которая является наиболее сбалансированной с точки зрения областей и сфер будущей профессиональной деятельности выпускников ООП. Актуальность анализа данных опроса на примере вузов г. Омска, на наш взгляд, обусловлена следующими доводами: 1) область в последние годы демонстрирует высокий уровень оттока населения трудоспособного возраста, что требует активизации исследований, посвященных проблемам миграции, включая ее причины; 2) структура экономики региона традиционно ориентирована на реальный сектор экономики, включая ВПК, который в новых геополитических реалиях столкнулся с нехваткой персонала. Предприятия области предлагают сегодня достойные материальные и социальные условия при трудоустройстве выпускников вузов, но, несмотря на это, тренд на убытие молодежи из региона остаётся сильным. Поэтому изучение постдипломных практик трудоустройства молодежи, в том числе в части их материальных ожиданий в Омске, – это актуальная проблема. Результаты исследования могут быть экстраполированы на другие регионы страны с высоким уровнем в РВП производственного сектора, качественной образовательной инфраструктурой и высоким уровнем миграции молодежи.

Методологической основой исследования являются принципы неоклассической теории миграции, которая определяется межрегиональными различиями в оплате труда и условиями рынка труда [27]. Теория позволяет рассматривать современных студентов как рационально мыслящих участников социально-трудовых отношений, способных при выборе своей постдипломной 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.

Гипотеза, исходя из анализа литературы и структуры опроса, данными которого мы располагаем, сформулирована следующим образом: чем выше уровень притязаний по оплате труда обучающихся в начале профессиональной карьеры, тем вероятнее, что только одной причины – низкой заработной платы при трудоустройстве – будет достаточно для миграции.

Результаты исследования

Распределение выборки по базовому для исследования вопросу анкеты – какая заработная плата является приемлемой для вас в начале профессиональной карьеры – позволяет установить среди университетской молодежи Омской области три группы: I группа – молодежь, ориентированная на оплату труда, нижняя граница размера которой едва превышает прожиточный минимум (в 2023 г. для трудоспособного населения он составлял 15 669 руб.)

в стране (указан диапазон от 20 000 до 30 000 руб.); II медианная группа, ориентированная на оплату труда от 2 до 3,3 раза выше прожиточного минимума (указан в качестве приемлемого размера оплаты труда диапазон от 30 000 до 50 000 руб.); III группа молодежи с высокими зарплатными ожиданиями, т.е. превышающие размеры прожиточного минимума на момент опроса в более 3,3 раза (указано более 50 000 руб. в качестве приемлемого уровня оплаты труда). Самой многочисленной стала II группа – на нее приходится (51,8%) из 2 139 опрошенных молодых людей. Больше трети студентов продемонстрировали высокие зарплатные ожидания (III группа) – (39,2%). Самой малочисленной оказалось I группа – (9,1%) обучающихся.

В рамках выявления миграционных практик в каждой из трех групп мы сопоставили ответы обучающихся на вопрос о том, какие причины, связанные с трудоустройством, могут заставить уехать из региона в более крупные города или за границу с их зарплатными ожиданиями. Для оценивания студентам было предложено выбрать такие причины, как: «низкая оплата труда», «отсутствие рабочих мест», «отсутствие возможности трудоустройства по специальности», «отсутствие перспективы карьерного роста» и «другое». Обучающиеся не были ограничены в количественном выборе причин. В результате установлено, что для 24,5% обучающихся вузов Омского региона все четыре причины (не включая вариант ответа «другое») оказались значимыми. Это дополнительно подтверждает представления современной науки о многофакторности причин миграции.

Безотносительно зарплатных ожиданий молодежи было установлено, что самой значимой причиной, связанной с трудоустройством, которая может заставить ее уехать из Омска, является низкая оплата труда – 84,1% всех респондентов (рис. 1).

Установлено, что среди всех трех групп по зарплатным ожиданиям «низкая оплата труда» является наиболее значимой причиной миграции: I группа – 66%; II группа – 84,8%; III группа – 87,4%.

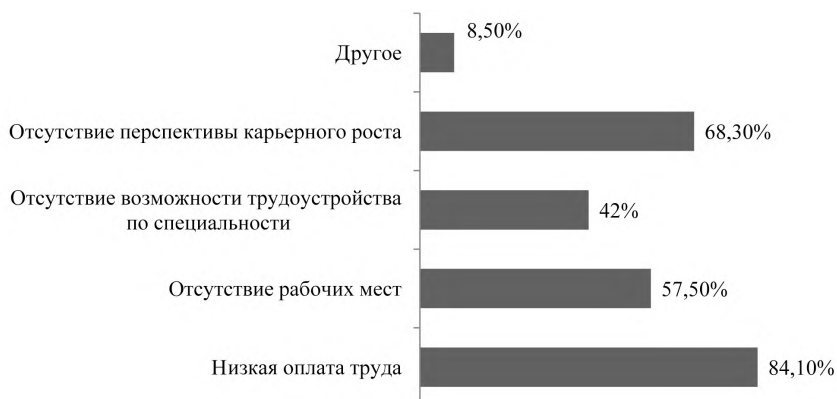


Рис. 1. Причины миграции молодежи Омской области, (составлено авторами)

Наименее значимой причиной для всех трех групп молодежи по зарплатным ожиданиям в Омском регионе, если не рассматривать вариант ответа «другое», которые могут стимулировать практику миграции, является «отсутствие возможности трудоустройства по специальности»: I группа – 42,8%; II группа – 42,6%; III группа – 40,9%.

Значительно отличаются миграционные ожидания между I и III группой при оценивании такого фактора миграции, как «отсутствие перспективы карьерного роста»: 51,5 и 72,1% соответственно. То есть полученное распределение косвенно указывает на то, что обучающиеся III группы не просто ожидают высокого материального дохода от своей занятости, но связывают его уровень с перспективами поступательного карьерного движения.

Значимых отличий в миграционном поведении между тремя группами молодежи не установлено и при оценивании такой причины, как «отсутствие рабочих мест»: I группа – 56,7%; II группа – 58,4%; III группа – 56,4%.

В нашем исследовании была обнаружена следующая зависимость: по мере возрастания зарплатных ожиданий молодежи при постдипломном трудоустройстве значимость такой причины для миграции, как низкий размер заработной платы в регионе, усиливается. Эта зависимость дополнительно подтверждается анализом зарплатных ожиданий среди тех респондентов, которые указали данную причину в качестве единственно значимой (рис. 2): чем выше уровень притязаний по оплате труда обучающихся в начале профессиональной карьеры, тем вероятнее, что только низкой заработной платы при трудоустройстве будет достаточно для переезда из региона. Это распределение подтверждает нашу гипотезу. Для половины респондентов установленной III группы такие причины, как «отсутствие рабочих мест», «отсутствие возможности трудоустройства по специальности» и «отсутствие перспективы карьерного роста», не рассматриваются в качестве «выталкивающих» из Омской области.

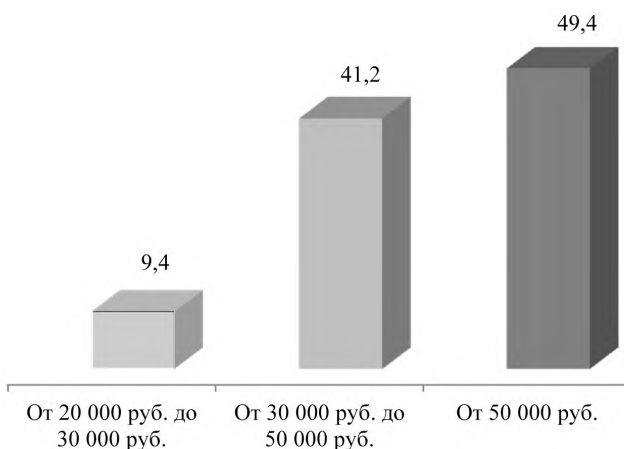


Рис. 2. Низкая заработная плата как единственная причина миграции среди обучающихся университетов Омской области, % (составлено авторами)

В табл. 1 приведены результаты построения корреляционных матриц для различных причин отъезда из родного региона по следующему алгоритму: на первом этапе в трех группах для каждой из причин был установлен признак «1», если данная причина отмечена респондентом, и «0», если не отмечена; на втором этапе определены ранги чисел, после чего определены коэффициенты корреляции Спирмена. Анализ (см. табл. 1) позволил выявить, что наиболее сильная связь во всех трех группах молодежи между следующими выталкивающими причинами: «отсутствие возможности работать по специ-

альности» и «отсутствие рабочих мест». При этом при возрастании зарплатных ожиданий корреляционная связь между ними усиливается: с 0,39 в группе I, до 0,56 в группе III. Низкая оплата труда имеет либо слабые (группа I) корреляционные связи с другими причинами миграции среди молодежи, либо очень слабые (группы II и III).

Таблица 1. Ранговая корреляция причин миграции

Причина уехать из региона	Низкая оплата труда	Отсутствие рабочих мест	Отсутствие возможности работать по специальности	Отсутствие перспективы карьерного роста
<i>I группа (от 20 000 до 30 000 руб.)</i>				
Низкая оплата труда		0,28	0,34	0,36
Отсутствие рабочих мест	0,28		0,39	0,30
Отсутствие возможности работать по специальности	0,34	0,39		0,36
Отсутствие перспективы карьерного роста	0,36	0,30	0,36	
<i>II группа (от 30 000 до 50 000 руб.)</i>				
Низкая оплата труда		0,21	0,08	0,21
Отсутствие рабочих мест	0,21		0,41	0,14
Отсутствие возможности трудоустройства по специальности	0,08	0,41		0,29
Отсутствие перспективы карьерного роста	0,21	0,14	0,29	
<i>III группа (более 50 тыс. руб.)</i>				
Низкая оплата труда		0,21	0,19	0,25
Отсутствие рабочих мест	0,21		0,56	0,31
Отсутствие возможности трудоустройства по специальности	0,19	0,56		0,40
Отсутствие перспективы карьерного роста	0,25	0,31	0,40	

Источник: составлено авторами.

В табл. 2 представлено распределение опрошенных по уверенности в возможности найти работу по специальности в Омской области – важного вопроса при установлении миграционных настроений. Практически все респонденты уверены, что найдут работу по специальности, но большая часть из них полагает, что не сразу.

Таблица 2. Кросстабуляция: зарплатные ожидания и субъективные оценки относительно поиска работы по специальности в Омской области, %

Названия строк	От 20 000 до 30 000 руб.	От 30 000 руб. до 50 000 руб.	От 50 000 руб.	От общего числа
Уверен, что найду, но не сразу	57,7	55,1	38,1	48,7
Уверен, что быстро найду	14,9	21,9	37,8	27,5
Не уверен, что найду	13,4	9,1	7,5	8,9
Буду искать любую работу	5,7	3,0	2,0	2,9
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	
Доля от общего числа	9,1	51,8	39,2	100,0

Источник: составлено авторами

Один из вариантов ответа на представленный вопрос: «не исключено, что в поисках работы придется переехать», выбрали 259 респондентов. Распределение показывает: среди молодых людей, которые, оценивая перспективы на трудоустройство по специальности в Омске, не исключают, что в поисках работы им придется переехать в другой субъект страны, преобладают обучающиеся с высокими зарплатными ожиданиями. Из указанного коли-

чества респондентов на I группу приходится 6,2% молодых людей, а на II и III – соответственно 46,7 и 47,1%.

Анкетирование показало (рис. 3), что среди обучающихся Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета (СибАДИ) меньше молодежи, чем в других ведущих вузах региона, участников опроса, ориентированных на ее медианный и низкий уровень. Более того, это единственный вуз, где среди студентов преобладают молодые люди III группы, т.е. с высокими зарплатными ожиданиями.

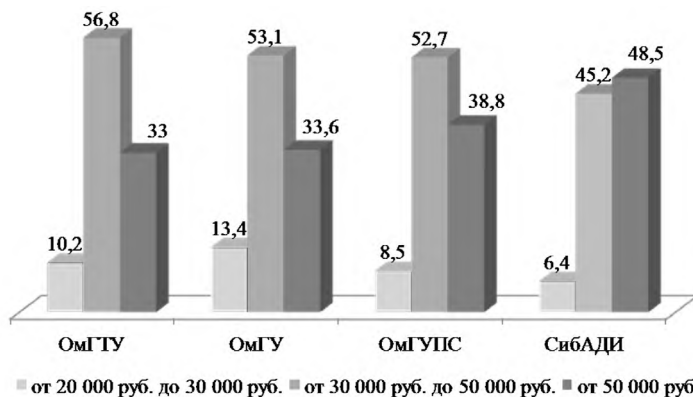


Рис. 3. Зарплатные ожидания обучающихся университетских комплексов в Омской области, % (составлено авторами)

Вторым после СибАДИ региональным вузом по количеству студентов, ориентированных на высокие зарплатные ожидания, стал Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС). Среди студентов ОмГУПС наименьшая доля после СибАДИ тех, кто считает приемлемой в начале карьерного пути оплату труда в размере до 30 000 руб. Данное распределение позволяет сформулировать положение, требующее дальнейшего изучения: обучающиеся образовательных программ, сфера деятельности выпускника которых предполагает высокую вероятность убытия из региона обучения, скорее ориентированы на более высокие ожидания от размера оплаты труда в самом начале профессиональной карьеры. Структура образовательных программ СибАДИ и ОмГУПС, исторически связанная с транспортной инфраструктурой и эксплуатацией наземных транспортно-технологических комплексов, предполагает активное трудоустройство выпускников в другие субъекты страны, которые либо играют важную роль в производстве и ремонте транспорта, либо строительстве автомобильных или железнодорожных дорог и объектов.

Заключение

Установлено, что для обучающихся вузов в Омске среди наиболее значимой причины в качестве выталкивающего фактора из региона проживания является низкий уровень оплаты труда, при этом для студентов, которые в качестве приемлемого размера оплаты труда ориентированы на ее высокий уровень (от 50 000 руб.), эта причина более значима, чем для тех, кто ориентирован на меньший уровень доходов при постдипломном трудоустройстве (от 20 000 до 30 000 руб.).

Выявлено, что среди студентов III группы в Омском регионе низкая заработная плата при трудоустройстве указывается в пять раз чаще, чем для респондентов I группы в качестве единственной причины для переезда в другой регион страны. При этом установлено, что для четверти всей опрошенной молодежи низкий уровень оплаты труда – это такая же значимая причина для миграции, как отсутствие рабочих мест, возможности трудоустройства по специальности и перспективы карьерного роста. Поэтому при разработке комплексных мероприятий, направленных на регулирование миграции в Омском регионе, следует учитывать многофакторную природу формирования миграционных стратегий молодежи, где размер оплаты труда хотя и является определяющей, но не исключительной причиной, побуждающей молодежь к территориальному перемещению.

В работе подтверждено, что среди обучающихся образовательных программ, сфера деятельности выпускника (бакалавра или специалиста) которых предполагает высокую вероятность убытия из региона обучения (г. Омска) как по причине того, что все потенциальные места трудоустройства находятся за границами региона (например, газовая и нефтяная разработка), так и из-за специфики получаемой специальности – конкуренция за выпускника в разных субъектах страны (например, строительство), скорее доминируют высокие ожидания от размера оплаты труда (т.е. от 50 000 руб.) в самом начале профессиональной карьеры.

Перспективным направлением для дальнейшего изучения темы должно стать исследование механизмов формирования зарплатных ожиданий у обучающихся на разных этапах освоения основной образовательной программы, влияющих на их готовность: трудоустроиваться по специальности или уйти в смежные области профессиональной деятельности; сменить осваиваемую образовательную программу на другую, более перспективную для трудоустройства; усилить свою профессиональную подготовку за счет участия в стажировках и / или дополнительных образовательных программах и т.д.

Список источников

1. Боровских Н.В. Миграция населения в Омской области: проблемы и перспективы // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. 2017. № 3. С. 104–109.
2. Боровских Н.В., Потуданская В.Ф., Кипервар Е.А. Трудовая миграция и ее социально-экономические последствия для региона // Экономика труда. 2018. № 4. С. 997–1006. doi: 10.18334/et.5.4.39315
3. Арбуз А.В. Миграционные процессы в Омской области в контексте занятости // Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты : материалы V Тюм. междунар. социол. форума, 5–6 октября 2017 г. Тюмень : Изд-во ТюмГУ, 2017. С. 535–540.
4. Арбуз А.В. Миграционные установки выпускников вузов г. Омска // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 4. С. 139–146.
5. Арбуз А.В., Половинко В.С. Миграционные установки населения в контексте регионального рынка труда // Известия Уральского государственного экономического университета. 2018. № 1. С. 38–50. doi: 10.29141/2073-1019-2018-19-1-4
6. Жукова В.С. К вопросу о необходимости взаимодействия вузов и организаций-партнеров в регионах (на примере Курской области) // Менеджмент новой реальности: концепция 5.0: материалы XXI Международной научно-практической конференции, 1–2 июня 2023 г. Орел : Изд-во ОГУ им. И.С. Тургенева, 2023. С. 441–446.
7. Усанова Ж.У., Тарыкчиев З.М. Причины, функции и последствия миграции молодежи Кыргызстана // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 5-3. С. 126–133. doi: 10.24412/2411-0450-2022-5-3-126-133

8. Махиянова А.В., Сагетдинов А.Ф. Причины и личный опыт неформальной занятости среди молодежи // Вестник экономики, права и социологии. 2023. № 1. С. 158–160.
9. Гадецкий О.Ю., Кулакова Л.И. Причины миграции молодежи из дальневосточных территорий (на примере Камчатского края) // Глобус. 2020. № 10. С. 45–51.
10. Боданова Е.В. Миграционные установки молодежи и миграционная политика в Республике Беларусь // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. 2018. № 14. С. 45–48.
11. Ловакова Е.С., Важенина Н.В. Миграция молодежи Зауралья: демографические, социальные и экономические аспекты // Теория и практика современной науки. 2017. № 5. С. 449–454.
12. Одинцов А.В., Шипицин А.И., Марченко А.Ю. Центроостремительная миграция молодежи из российской провинции: причины и тенденции (на примере Волгоградской области) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 335–334. doi: 10.14515/monitoring.2020.3.788
13. Тузускина Г.Н., Рожкова Л.В., Кошарная Г.Б. Высшее образование во взглядах молодежи: от обучения к работе // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 1. С. 31–42.
14. Зайцева М.В. Исследование некоторых вопросов планирования профессиональной карьеры выпускника вуза // Инновации в науке. 2015. № 4. С. 72–77.
15. Чередниченко Г.А. Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса РОССТАТА) // Социологическая наука и социальная практика. 2020. № 3. С. 108–124.
16. Williams A., Jephote C., Janta H., Li G. The Migration Intentions of Young Adults in Europe: A Comparative, Multi-Level Analysis // Population Space and Place. 2018. № 24(3). e2123. doi: 10.1002/psp.2123
17. Sokolic D., Mance D., Zdrilic I. Anchoring Factors to International Youth Migration // Dealing with Uncertainty. University of Rijeka, Faculty of Economics and Business. 2024. P. 443–461.
18. Urbanski M. Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration // Economies. 2022. № 10 (1). P. 21. doi: 10.3390/economies10010021
19. Garcia-Arias M.A., Tolon-Becerra A., Lastra-Bravo X., Torres-Parejo U. The out-migration of young people from a region of the “Empty Spain”: Between a constant slump cycle and a pending innovation spiral // Journal of Rural Studies. 2021. № 87. P. 314–326. doi: 10.1016/j.jrurstud.2021.09.008
20. Radovanovich S., Delibashich B., Suknovich M., Vukanovich S. Can we identify what are the causes and effects of internal migrations? The case of Serbia // Procedia Computer Science. 2023. № 221. P. 1329–1336. doi: 10.1016/j.procs.2023.08.122
21. Pan X., Sun Ch. Internal migration, remittances and economic development // Journal of International Economics. 2024. № 147. 103845. doi: 10.1016/j.jinteco.2023.103845
22. Nguyen B. Internal migration and earnings: Do migrant entrepreneurs and migrant employees differ // Papers in Regional Science. 2022. № 101 (4). P. 901–945. doi: 10.1111/pirs.12689
23. Hatab A.A., Amuakwa-Mensah F., Lagerkvist C.-J. Who moves and who gains from internal migration in Egypt? Evidence from two waves of a labor market panel survey // Habitat International. 2022. № 124. 102573. doi: 10.1016/j.habitatint.2022.102573
24. Yan X., Han H., Su X., Fan Ch. Data-driven anatomy of hierarchical migration patterns in the United States // International Journal of Applied Earth Observation and eoinformation. 2024. № 130. P. 103825. doi: 10.1016/j.jag.2024.103825
25. Moro E., Calacci D., Dong X., Pentland A. Mobility patterns are associated with experienced income segregation in large US cities // Nature communications. 2021. №. 12 (1). P. 4633. doi: 10.1038/s41467-021-24899-8
26. Halas M., Klapka P. Revealing the structures of internal migration: A distance and a time-space behaviour perspectives // Applied Geography. 2021. № 137. P. 102603. doi: 10.1016/j.apgeog.2021.102603
27. Sjaastad Larry A. The Costs and Returns of Human Migration // Journal of Political Economy. 1962. № 5. P. 80–93.

References

1. Borovskikh, N.V. (2017) Migratsiya naseleniya v omskoy oblasti: problemy i perspektivy [Population migration in the Omsk region: Problems and prospects]. *Omskiy nauchnyy vestnik. Seriya: Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'*. 3. pp. 104–109.

2. Borovskikh, N.V., Potudanskaya, V.F. & Kipervar, E.A. (2018) Trudovaya migratsiya i ee sotsial'no-ekonomicheskie posledstviya dlya regiona [Labor migration and its socio-economic consequences for the region]. *Ekonomika truda*. 4. pp. 997–1006. DOI: 10.18334/et.5.4.39315
3. Arbuz, A.V. (2017) Migratsionnye protsessy v Omskoy oblasti v kontekste zanyatosti [Migration processes in the Omsk region in the context of employment]. In: *Dinamika sotsial'noy transformatsii rossiyskogo obshchestva: regional'nye aspekty* [Dynamics of Social Transformation of Russian Society: Regional Aspects]. Proc. of the 5th Tyumen International Sociological Forum. Tyumen: TyumSU. pp. 535–540.
4. Arbuz, A.V. (2016) Migratsionnye ustanovki vypusknikov vuzov g. Omska [Migration attitudes of Omsk university graduates]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika."* 4. pp. 139–146.
5. Arbuz, A.V. & Polovinko, V.S. (2018) Migratsionnye ustanovki naseleniya v kontekste regional'nogo rynka truda [Migration attitudes of the population in the context of the regional labor market]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 1. pp. 38–50. DOI: 10.29141/2073-1019-2018-19-1-4
6. Zhukova, V.S. (2024) K voprosu o neobkhodimosti vzaimodeystviya vuzov i organizatsiy-partnerov v regionakh (na primere Kurskoy oblasti) [On the need for interaction between universities and partner organizations in the regions (a case study of the Kursk region)]. In: *Menedzhment novoy real'nosti: kontseptsiya 5.0* [Management of New Reality: Concept 5.0]. Proc. of the 21st International Conference. Orel: OSU. pp. 441–446.
7. Usanova, Zh.U. & Tarykchiev, Z.M. (2022) Prichiny, funktsii i posledstviya migratsii molodezhi Kyrgyzstana [Causes, functions and consequences of youth migration in Kyrgyzstan]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*. 5-3. pp. 126–133. DOI: 10.24412/2411-0450-2022-5-3-126-133
8. Makhyanova, A.V. & Sagetdinov, A.F. (2023) Prichiny i lichnyy opyt neformal'noy zanyatosti sredi molodezhi [Causes and personal experience of informal employment among young people]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*. 1. pp. 158–160.
9. Gadetsky, O.Yu. & Kulakova, L.I. (2020) Prichiny migratsii molodezhi iz dal'nevostochnykh territoriy (na primere Kamchatskogo kraya) [Causes of youth migration from the Far Eastern territories (a case study of the Kamchatka Krai)]. *Globus*. 10. pp. 45–51.
10. Bogdanova, E.V. (2018) Migratsionnye ustanovki molodezhi i migratsionnaya politika v Respublike Belarus' [Migration attitudes of youth and migration policy in the Republic of Belarus]. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya D. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki*. 14. pp. 45–48.
11. Lovakova, E.S. & Vazhenina, N.V. (2017) Migratsiya molodezhi Zaural'ya: demograficheskie, sotsial'nye i ekonomicheskie aspekty [Migration of young people in Trans-Urals: Demographic, social and economic aspects]. *Teoriya i praktika sovremennoy nauki*. 5. pp. 449–454.
12. Odintsov, A.V., Shipitsin, A.I. & Marchenko, A.Y. (2020) Tsentrostremitel'naya migratsiya molodezhi iz rossiyskoy provintsii: prichiny i tendentsii (na primere Volgogradskoy oblasti) [Centripetal migration of young people from the Russian province: Causes and trends (a case study of the Volgograd region)]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. 3. pp. 335–334. DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.788
13. Tuguskina, G.N., Rozhkova, L.V. & Kosharnaya, G.B. (2022) Vysshee obrazovanie vo vzglyadakh molodezhi: ob obuchenii k rabote [Higher education in the views of young people: On learning to work]. *Izvestiya VUZov. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki*. 1. pp. 31–42.
14. Zaitseva, M.V. (2015) Issledovanie nekotorykh voprosov planirovaniya professional'noy kar'ery vypusknika vuza [Research of some issues of planning the professional career of a university graduate]. *Innovatsii v nauke*. 4. pp. 72–77.
15. Cherednichenko, G.A. (2020) Vypuskniki rossiyskikh vuzov na rynke truda (dannye oprosa ROSSTAT) [Graduates of Russian universities on the labor market (data of the ROSSTAT survey)]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. 3. pp. 108–124.
16. Williams, A., Jephote, C., Janta, H. & Li, G. (2018) The Migration Intentions of Young Adults in Europe: A Comparative, Multi-Level Analysis. *Population Space and Place*. 24(3). e2123. DOI: 10.1002/psp.2123
17. Sokolic, D., Mance, D. & Zdrilic, I. (2024). Anchoring Factors to International Youth Migration. In: *Dealing with Uncertainty*. University of Rijeka, Faculty of Economics and Business. pp. 443–461.
18. Urbanski, M. (2022) Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. *Economies*. 10(1). p. 21. DOI: 10.3390/economies10010021

19. García-Arias, M.A., Tolón-Becerra, A., Lastra-Bravo, X. & Torres-Parejo, Ú. (2021) The out-migration of young people from a region of the “Empty Spain”: Between a constant slump cycle and a pending innovation spiral. *Journal of Rural Studies*. 87. pp. 314–326. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2021.09.008
20. Radovanovich, S., Delibashich, B., Suknovich, M. & Vukanovich, S. (2023) Can we identify what are the causes and effects of internal migrations? The case of Serbia. *Procedia Computer Science*. 221. pp. 1329–1336. DOI: 10.1016/j.procs.2023.08.122
21. Pan, X. & Sun, Ch. (2024) Internal migration, remittances and economic development. *Journal of International Economics*. 147. 103845. DOI: 10.1016/j.jinteco.2023.103845
22. Nguyen, B. (2022) Internal migration and earnings: Do migrant entrepreneurs and migrant employees differ. *Papers in Regional Science*. 101(4). pp. 901–945. DOI: 10.1111/pirs.12689
23. Hatab, A.A., Amuakwa-Mensah, F. & Lagerkvist, C.-J. (2022) Who moves and who gains from internal migration in Egypt? Evidence from two waves of a labor market panel survey. *Habitat International*. 124. 102573. DOI: 10.1016/j.habitatint.2022.102573
24. Yan, X., Han, H., Su, X. & Fan, Ch. (2024) Data-driven anatomy of hierarchical migration patterns in the United States. *International Journal of Applied Earth Observation and Geoinformation*. 130. 103825. DOI: 10.1016/j.jag.2024.103825
25. Moro, E., Calacci, D., Dong, X. & Pentland, A. (2021) Mobility patterns are associated with experienced income segregation in large US cities. *Nature Communications*. 12(1). 4633. DOI: 10.1038/s41467-021-24899-8
26. Halás, M. & Klapka, P. (2021) Revealing the structures of internal migration: A distance and a time-space behaviour perspectives. *Applied Geography*. 137. 102603. DOI: 10.1016/j.apgeog.2021.102603
27. Sjaastad, L.A. (1962) The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*. 5. pp. 80–93.

Сведения об авторах:

Апенько С.Н. – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия). E-mail: apenkosc@yandex.ru

Лукаш А.В. – кандидат философских наук, доцент; доцент кафедры связи с общественностью, сервис и туризм Омского государственного университета путей сообщения (Омск, Россия). E-mail: Lukashs2017@bk.ru

Давыдов А.И. – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры информационной безопасности Омского государственного университета путей сообщения (Омск, Россия). E-mail: DavydovAI@bk.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

Apenko S.N. – Dr. Sci. (Economics), full professor, head of the Department of Management and Marketing, Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russian Federation). E-mail: apenkosc@yandex.ru;

Lukash A.V. – Cand. Sci. (Philosophy), docent, associate professor at the Department of Public Relations, Service and Tourism, Omsk State Transport University (Omsk, Russian Federation). E-mail: Lukashs2017@bk.ru;

Davydov A.I. – Cand. Sci. (Engineering), docent, associate professor at the Department of Information Security, Omsk State Transport University (Omsk, Russian Federation). E-mail: DavydovAI@bk.ru

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 16.10.2024;
одобрена после рецензирования 30.09.2025; принята к публикации 24.10.2025
The article was submitted 16.10.2024;
approved after reviewing 30.09.2025; accepted for publication 24.10.2025