

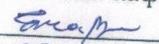
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук
Кафедра философии и социологии
Направление подготовки 39.03.01 – Социология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

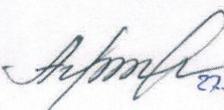
И.о. зав. кафедрой

 Е.И. Тарутина
«27» июля 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Работа за рубежом как профессиональная траектория выпускников
вуза

Исполнитель
студент группы 663-об

 27.06.2020 А.О. Григорьева

Руководитель
доцент, канд. социол. наук

 27.06.2020 А.К. Леонов

Нормоконтроль

 27.06.2020 А.К. Леонов

Благовещенск 2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра философии и социологии

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

Е.И. Тарутина
подпись И.О. Фамилия

«27» ноября 2019 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента

Григорьевой Анны Олеговны
1. Тема выпускной квалификационной работы: Работа за рубежом как профессиональная практика выпускников вуза
(утверждено приказом от 14.04.2020 № 211-У)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 27.06.2020 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Научные и выводы, упомянутые в социологических теориях по теме ВКР, эмпирические материалы, собранные в ходе практики

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

Теория международной трудовой миграции, ее виды, причины; Социологический подход к изучению трудовой миграции населения; Особенности международной миграции рабочей силы; Описание условий жизни в США и работе за рубежом как проф. практики; Итоги эмпирической работы за рубежом как проф. практики выпускников вуза

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц графиков, схем, программных продуктов, иллюстрированного материала и т.п.) Процедуры КСМ, Иллюстрация теории исследования, Транскрипты транскрипционного анализа

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов)

7. Дата выдачи задания 27.11.2019 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы:

Леонков А.К.
Фамилия, Имя, Отчество, ученая степень, ученое звание

Задание принял к исполнению (27.11.2019 г.):

Григорьева
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 105 с., 32 рисунка, 7 таблиц, 3 приложения, 39 источников.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ, ВЫПУСКНИКИ, ТРУДОУСТРОЙСТВО,
РАБОТА ЗА РУБЕЖОМ, ЭКСПЕРТНЫЙ ОПРОС, АНКЕТИРОВАНИЕ

В работе исследованы основные понятия международной трудовой миграции, социологический подход к изучению трудовой миграции населения, последствия международной миграции рабочей силы.

Цель работы – изучить работу за рубежом как профессиональную траекторию выпускников вуза.

Основу методологии исследований составляют нормативно–правовые акты, научные публикации, научные труды отечественных и зарубежных методистов, историков, социологов.

Было проведено исследование отношения студентов АмГУ к работе за границей как профессиональной траектории, а также исследованы экспертные оценки работы за рубежом как профессиональной траектории выпускников вуза

СОДЕРЖАНИЕ

Введение				
5				
1	Теоретические основы изучения международной трудовой миграции			
9				
1.1	Понятие международной трудовой миграции, ее виды, причины			
9				
1.2	Социологический подход к изучению трудовой миграции населения			
13				
1.3	Последствия международной миграции рабочей силы			
17				
2	Работа за рубежом как профессиональная траектория выпускников вуза: социологический аспект			
22				
2.1	Отношение студентов АмГУ к работе за рубежом как профессиональной траектории			
22				
2.2	Экспертные оценки работы за рубежом как профессиональной траектории выпускников вуза			
48				
Заключение				
62				
Библиографический				список
66				
Приложение А	Программы	социологического	исследования	
70				
Приложение Б	Инструментарий		исследования	
81				

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Работа за границей, или, как ее профессионально называют, «международная трудовая миграция» — явление для человечества не новое и в целом привычное.

Трудовая миграция является частью международных экономических отношений. Миграционные потоки устремляются из одних регионов и государств в другие. Международная миграция рабочей силы представляет собой процесс перемещения трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения.

В отечественной истории трудовая миграция берёт своё начало во времена Российской Империи. Объёмы трудовой миграции из России за период 1851—1915 годов оцениваются в 4,5 миллиона человек. После 1905 года был разрешён выезд из России на «заработки», после чего поток трудовых мигрантов увеличился.

После революции 1917 года прошло три основных волны эмиграции:

1. *Первая волна* — «белая эмиграция».
2. *Вторая волна* — «перемещённые лица» — прошла в период Великой Отечественной войны.
3. *Третья волна* — «эмиграция Холодной войны» — относится к 1948—1990 годам.
4. *Четвёртая волна* миграции началась после падения «железного занавеса». С 1987 году из СССР начали уезжать те, кто хотел уехать ещё раньше, но не мог этого сделать.

К середине девяностых волна отъезжающих пошла на спад, и после небольшого всплеска в конце 1990-х вовсе сошла на нет. По разным оценкам за этот период из России уехало около 1 миллиона человек: в основном, в Германию, Канаду, США, Израиль и Финляндию.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), с начала 2000-х годов количество трудовых эмигрантов снижалось, но с 2012 года начало резко возрастать.

Описание проблемы исследования.

- гносеологическая сторона – недостаток актуальной социологической информации об отношении студентов к трудоустройству за границей.
- предметная сторона – необходимость трудоустройства за границей ввиду трудности трудоустройства в месте проживания.

Степень изученности проблемы. Начало активного изучения проблем миграции связано с мальтузианством¹. К проблемам миграции населения обращались в своих работах крупные ученые XVIII в. Основателям классической научной школы А. Смит и Д. Рикардо принадлежит трактовка экономических факторов воспроизводства населения и миграции. В XIX в. к проблемам миграции обращались основоположники марксизма. С конца XIX в. появляются первые научные работы, посвященные вопросам миграции, в которых, помимо эмпирических наблюдений, были сформулированы некоторые общие законы миграции. Исследование проблем миграции такими западными учеными как У. Изард, У. Вадицкий, У. Алонсо, И. Лоури, М. Гринвуд, А. Роджерс, Р. Векерман, Л. Кастро и др., велось на макроуровне, а Т. Хегерстрандом, Л. Съяастадом и др., - на микроуровне и были связаны, главным образом, с экономическими и демографическими проблемами. Большой вклад в изучение миграции внесли представители неоклассической экономической школы Харрис, Торадо, Страк и др.

В отечественной социологической науке проблемы миграции с позиции социологической теории исследованы недостаточно. Большинство работ, посвященных проблемам миграции, представляют собой социально-демографические, социально-экономические, социально-трудовые исследования. Только начиная с исследований школы Т.И. Заславской,

¹ Мальтузианство- теория, согласно которой экономическое положение общества определяется тем, что рост средств существования отстаёт от роста народонаселения.

миграционные процессы стали изучаться с позиций миграционного поведения, что позволило рассматривать причины миграции, включать в механизм принятия решения о смене места жительства не только объективные, но и субъективные факторы. Отдельные стороны процессов миграции, в частности миграционной подвижности населения и изучения миграции в контексте урбанизации, разработаны Б.С. Хоревым и представлены в работах учеников его школы В.Н. Чапека, С.А. Польского, С.Г. Смидовича, А.Г. Гришановой, В.А. Безденежных, И.А. Даниловой и др. Особое место в научной литературе занимает развитие идеи Л.Л. Рыбаковского о трехстадийном миграционном процессе, представляющем последовательную цепочку событий.

Объект исследования – международная трудовая миграция.

Предмет исследования – работа за рубежом как профессиональная траектория выпускников вуза.

Цель исследования – изучить работу за рубежом как профессиональную траекторию выпускников вуза.

Задачи исследования:

- 1) охарактеризовать понятие международной трудовой миграции.
- 2) изучить социологический подход к изучению трудовой миграции населения.
- 3) рассмотреть последствия международной миграции рабочей силы.
- 4) выявить отношение студентов АмГУ к работе за границей как профессиональной траектории.
- 5) исследовать экспертные оценки работы за рубежом как профессиональной траектории выпускников вуза.

Гипотеза исследования – эмоциональное отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей в целом положительное, что связано с желанием сменить постоянное место жительства, наличием личных факторов, а также с низкими перспективами трудоустройства в регионе ввиду наличия у работодателя высоких требований.

Эмпирической базой послужили результаты проведенных автором ВКР анкетирования (194 респондента) и опросов экспертов (3 интервью).

Методы, использованные в исследовании. К теоретическим методам относятся анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрагирование, сравнение.

Эмпирические методы – опрос экспертов, анкетирование.

Апробация работы. Отдельные результаты были представлены в конференции «Траектории академической мобильности».

Практическая и теоретическая значимость. Практическая значимость заключается в возможности использования разработанной программы для повторных исследований, а полученные результаты возможно использовать в преподавании дисциплин: «Социология миграций», «Социология труда», «Социология образования». Теоретическая значимость заключается в систематизации основных понятий международной трудовой миграции, социологического подхода к изучению трудовой миграции населения, последствий международной миграции рабочей силы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

1.1 Понятие международной трудовой миграции, ее виды, причины

В настоящее время миграция рабочей силы является довольно распространенным мировым явлением. В разные годы ученые искали подход к выведению единой дефиниции понятия «трудовой миграции». Однако до сих пор нельзя однозначно найти ответ на данный вопрос. Под миграцией понимается мобильность, перемещение человека в пространстве.

Под миграцией рабочей силы в общих чертах понимается [8]:

- процесс перемещения трудовых ресурсов с целью трудоустройства на более выгодных условиях, определяющихся соотношением спроса и предложения на рынке труда, чем в стране происхождения или регионе постоянного проживания мигранта.
- перемещение населения через государственные границы, для того чтобы вступить в трудовые отношения с работодателями в другой стране.

Различают следующие виды трудовой миграции [28]:

- *безвозвратная*, при которой мигранты² выезжают на постоянное местожительство в принимающую страну;
- *временно-постоянная*, когда миграция ограничена сроком пребывания в стране въезда от одного года до шести лет;
- *сезонная*, которая связана с кратковременным (в пределах до одного года) въездом для работы в тех отраслях хозяйства, которые имеют сезонный характер (сельское хозяйство, рыболовство, сфера услуг); ее разновидностью является кочевничество, сохранившееся в Африке и Западной Азии;

²**Мигрант** (от лат. *migrantis* — переселяющийся) — лицо, совершающее миграцию, т.е. пересекающее границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства навсегда или на более или менее длительное время.

- *маятниковая* (челночная, приграничная) - ежедневный переезд из одной страны в другую и обратно. Мигрантов, пересекающих границу для работы в соседней стране, называют рабочими-фронтальерами;
- *нелегальная* - незаконный въезд в другую страну в поисках работы или прибытие в нее на законных основаниях (по частным приглашениям, в качестве туристов и т.д.) с последующим нелегальным трудоустройством;
- «утечка мозгов» - международная миграция высококвалифицированных кадров (ученых, специалистов редких специальностей, иногда звезд искусства, спорта).

В начале 80-х годов общая численность работников-мигрантов оценивалась экспертами Международной организации труда³ (МОТ) примерно в 20-21 млн человек и почти столько же членов их семей. В конце XX в. более 70 млн, главным образом из развивающихся государств, работали (легально или нелегально) вне стран своего рождения. Около 1 млн трудовых мигрантов ежегодно перемещается из одного государства в другое. Приблизительно столько же человек (тоже ежегодно) покидают территории военных и политических потрясений, стремясь найти прибежище в другом месте, свыше 18 млн живут в настоящее время не на своей родине.

Эксперты МОТ выделяют пять основных типов международных мигрантов.

Поселенцы — люди, которые приезжают в страну на постоянное жительство. В прошлом они стремились в такие страны, как, например, Соединенные Штаты, Канада и Австралия. Они продолжают переезжать туда и сегодня, хотя большинство принимается, скорее, по схеме воссоединения семей, чем в порядке первичной иммиграции.

Контрактные работники — люди, которых приняли на основе понимания, что они будут работать ограниченный срок. В настоящее время наибольшее число контрактных работников можно найти на Ближнем Востоке,

³ Международная организация труда — специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На сегодняшний день участниками МОТ являются 187 государств.

в основном, из арабских государств и стран Азии. Большинство из них — неквалифицированные или низкоквалифицированные рабочие. Эта категория включает также сезонных рабочих. В большей массе они заняты в отраслях, ориентированных на обслуживание туризма, в отелях и общественном питании, но значительная их часть работает также в сельском хозяйстве, переезжая ежегодно, например, из Восточной в Западную Европу или из стран Карибского региона в Соединенные Штаты или Канаду, чтобы помочь в сборе урожая.

Профессионалы — люди с высоким уровнем образования и достаточным опытом работы, которые легко могут переквалифицироваться для работы в другой стране. Большую часть составляют сотрудники многонациональных корпораций, которые переезжают из одного филиала в другой. В основной массе это квалифицированные сотрудники и менеджеры, но среди них иногда встречаются и стажеры. В эту категорию можно также включить профессорско-преподавательский состав и студентов, которые циркулируют в мировой системе высшего образования.

Нелегальные иммигранты — лица, приехавшие в страну нелегально или имеющие просроченные визы, или, возможно, хотя и занимающиеся трудовой деятельностью, но имеющие только туристическую визу. Их можно назвать рабочими без документов либо более жестко — нелегальными иностранцами. Наибольшее их количество можно обнаружить в Соединенных Штатах (по крайней мере 3 млн) и в Европе (тоже не менее 3 млн), хотя также миллионами они исчисляются в Африке и Южной Америке.

Лица, ищущие убежище⁴, и беженцы — люди, покинувшие свои страны под угрозой какой-либо опасности. Ими могут быть как отдельные лица, так и семьи, которые обосновывают свои заявления о предоставлении убежища на возможности или вероятности политических преследований. Как только их заявления принимаются, они приобретают статус беженцев, и многие получают

⁴Понятие «лица, ищущие убежище» относится к тем, кто обращается с просьбой о предоставлении статуса беженца в другом государстве в силу вполне обоснованных опасений стать жертвой преследования в своей собственной стране либо реальной возможности потерять жизнь или свободу вследствие вспыхнувшего там вооруженного конфликта или царящего насилия.

разрешение на постоянное проживание и работу в новых странах. Но большинство беженцев во всем мире спасаются от угрозы войны или голода, и их в массовом порядке при них имеют соседние страны. В основном это наблюдается в Африке.

К трудовым мигрантам не относятся коммерсанты-«челноки», а также лица, выезжающие за рубеж в служебные командировки (при отсутствии контракта с иностранными работодателями).

Ученые разделяют причины миграции трудовых ресурсов на две большие группы.

Неэкономические факторы:

- а) Различные военные конфликты.
- б) Преследования по религиозным и политическим убеждениям.
- в) Стремление в освоении новых пространств.
- г) Желание воссоединиться с семьей.
- д) Различные природные катаклизмы.

Социально-экономические факторы трудовой миграции:

- а) Неравномерность экономического развития различных стран; пребывание их в разных фазах экономического цикла.
- б) Интенсивность научно-технического прогресса, требующая дополнительных высококвалифицированных кадров, перераспределение факторов производства в рамках транснациональных компаний.
- в) Различные уровни доходов в разных странах.
- г) Существенное отличие уровней безработицы в странах.
- д) Специфика формирования трудовых ресурсов в экономически отсталых странах (перенаселенность, безработица, низкая производительность труда).
- е) Относительная дешевизна трудовых услуг слаборазвитых стран.

Масштабы миграции рабочей силы (трудовой миграции) постоянно растут. В этот процесс вовлечены практически все страны. Межстрановая

трудова́я миграция приняла беспрецедентный характер, становится типичным явлением социально-экономического состояния современного мира.

1.2 Социологический подход к изучению трудовой миграции населения

Социологический подход к изучению трудовой миграции населения включает:

Позитивистский подход связан со стремлением вскрыть объективные закономерности миграций с целью оценки их социальных последствий и определения эффективности управленческих мер. Суть этого подхода состоит в том, что миграционное поведение каждого отдельного индивида или семьи рассматривается как результат индивидуального выбора, зависящий от целого ряда факторов — географических, экономических, экологических. Характерным примером данного подхода могут также служить работы М. Тодаро [39, с. 361—402]. В основе этого подхода лежит теория рационального выбора и отводится довольно значимая роль индивидам в принятии решения о миграции, но не рассматривается воздействие внешних по отношению к индивиду обстоятельств на его индивидуальный выбор. Важнейшим мотивом миграционного поведения позитивисты рассматривают заинтересованность индивида или семьи в улучшении своего положения, и, прежде всего, в повышении дохода.

Большое внимание вопросам исследования миграции уделяли теоретики Чикагской школы Р. Парк, Э. Берджес и Р. Маккензи [37, с. 215], обосновавшие идею о том, что миграция зачастую выступает как показатель и ускоритель социальной мобильности.

Методология *структурного функционализма* ориентирована на исследование детерминирующих миграции социальных факторов в их системно-функциональном единстве (Т. Парсонс). Миграции населения оказывает влияние на длительные социальные трансформации, происходящие в общностях людей, и, таким образом, выполняют устойчивые социально

значимые функции либо вызывают дисфункциональные состояния (Э. Дюркгейм). В соответствии с теоретическим подходом Р. Мертона, социальные функции миграций также могут быть классифицированы как явные и латентные.

Системный и функциональный подходы рассматривают миграцию населения как серию явлений взаимодействия людей друг с другом или серию явлений, происходящих в организации и структуре групп, изменяющих отношения между людьми или же отношения между составными элементами общества.

Отдельно выделяют *конфликтологический подход* к исследованию миграционных процессов. Яркий представитель данного подхода российский конфликтолог А.В. Дмитриев. Конфликт, связанный с миграцией, рассматривается как взаимодействие двух основных участников: постоянных жителей и мигрантов. В данный конфликт зачастую вмешивается власть, как третий участник. Суть конфликта — в восприятии участниками поведения друг друга, как ущемления своих материальных и духовных устремлений [9, с.23].

Ассимиляционная теория основывается на принципе однолинейности процесса адаптации иммигрантов к обществу страны въезда. Ассимиляционная теория есть частный случай более общей функционалистской парадигмы в социологии, применяемой к вопросам иностранных меньшинств.

Теория социального действия в ее «понимающих» (М. Вебер), системно-структурных (Т. Парсонс) традициях и более современных концепциях *феноменологической* (А. Шюц, П. Бергер, Т. Лукман) и этнометодологической (Г. Гарфинкель) интерпретации социальной реальности позволяет отрабатывать различные модели социального взаимодействия в ситуациях контактов «место — мигранты», эффективно используя при этом инструментальность качественных методов.

Бихевиористский подход. В качестве предмета исследования берется поведение индивидов, которые испытывают на себе влияние среды и под этим влиянием происходит формирование новых образцов поведения.

Структурный подход, здесь судьба людей рассматривается в зависимости от условий, в которых они оказываются. Каждый человек испытывает на себе влияние различных структур, которые определяют его образ жизни: социальной, экономической, политической, информационной и др. Определенные структуры «выталкивают» их из родных краев в стремлении к более достойной жизни.

Теория социальных изменений дает основание рассматривать миграционные процессы как атрибут социальной реальности, как однородные серии актов социального взаимодействия, приводящих к изменениям социально-функционального и социально-структурного характера и, таким образом, исследовать и более полно интерпретировать социальные функции миграций.

Концепция «притяжения—выталкивания», которая позволяет рассматривать миграцию как функцию относительной привлекательности стран выезда и въезда, а наличие препятствий, возрастающих с увеличением расстояния между этими странами, в качестве ограничения миграционных процессов.

Миграционная система связей (сетей) или теория «миграционной цепи». К сетевой теории имеет прямое отношение широко известная на Западе и в нашей стране *концепция социального капитала*. Экономист Гленн Лоури [36, с. 153-186] применил концепцию социального капитала для установления набора нематериальных ресурсов в семьях и сообществах, которые способствуют социальному развитию молодых людей.

Сетевая гипотеза теории социального капитала заключается в следующем утверждении: люди, которые социально связаны с текущими или прошлыми мигрантами, имеют доступ к социальному капиталу, который значительно увеличивает вероятность того, что сами они станут мигрантами.

Теория жизненных сил, индивидуальной и социальной субъектности. В рамках данной теории миграция является результатом взаимодействия

социального пространства и жизненных сил, вследствие которого складываются новые потребности, что в свою очередь активизирует индивидуальную и социальную субъектность личности, а также средством, с помощью которого осваивается оптимальное социальное пространство для реализации жизненных сил.

Теория рационального выбора превратилась в один из ведущих подходов в социологии миграции. Наиболее важные черты, характеризующие подход рационального выбора это возможные перспективы. Теория рассматривает социальное взаимодействие в процессе социального обмена и не исключает важность экономической составляющей при принятии решения. Ядром теории рационального выбора является субъективная модель ожидаемой полезности.

Теория совокупной причинной обусловленности заключается в том, что каждый акт миграции изменяет социальный контекст, в пределах которого последующие перемещения людей становятся более вероятными. Выводы данной теории состоят в том, что: происходит социальное расслоение профессий на «иммигрантские» и для местного населения; с течением времени, даже при значительной внутренней безработице, правительство не в состоянии сократить трудовую миграцию и начать принимать на работу коренное население на места, ранее занимаемые иммигрантами, т. к. произошло изменение ценностей у своих рабочих, которые отказываются от «иммигрантских» рабочих мест.

В рамках социологии доминируют два основных подхода к трактовке процессов миграции.

Во-первых, изучается роль миграции в изменении социальной стратификации общества. В центре анализа обычно находятся отдельные страны, и миграционный поток рассматривается не полностью, а только в той части, которая затрагивает элиту общества (сюда относят и высококвалифицированных специалистов). Обосновывается это тем, что именно перемещение элиты генерирует и воспроизводит социальные слои,

наиболее активные в политическом и экономическом отношении. Это утверждение согласуется с концепцией новой экономики миграции, предполагающей, что решения о перемещениях принимают наиболее активные и продвинутые семьи.

Во-вторых, используют личностный социальный подход, при котором выявляются побудительные социальные причины миграции и ее последствия для конкретной личности.

1.3 Последствия международной миграции рабочей силы

Глобализация экономических процессов очень остро ставит вопрос о неоднозначных последствиях миграции рабочей силы. В 2013 г. в мире за пределами своей страны проживало 232 млн. чел., что составляет 3,2% мирового населения. Россия по рейтингу ООН занимала в данном году второе место по количеству мигрантов после США. Использование мигрантов в национальном производстве имеет как положительные, так и отрицательные последствия. К положительным относят:

- Удовлетворение потребности рынка труда в низко квалифицированной, дешевой рабочей силе;
- В случае, если мигранты официально оформлены на работу, они платят налоги, но они не участвуют в социальных программах (выплата пенсий, пособий, в случае увольнения, не требуется дополнительных затрат на их профессиональную подготовку)

Отрицательные последствия имеют многоаспектный характер. К экономическим проблемам следует отнести:

- снижение образовательного и профессионального уровня работников;
- «утечка» части финансовых ресурсов в виде переводов и прямого вывоза денежных средств в другие государства.

Гораздо больше проблем имеет социокультурный аспект:

- соперничество с другими этническими группами на основе различий в религиозных и культурных традициях;

- демографическая безопасность страны;
- конфликты с местным населением на бытовом уровне. Особенно ярко данные противоречия проявились в странах ЕС в результате массовой миграции населения из стран Ближнего Востока и северной Африки в 2015–2016 гг.

Проанализировав работы отечественных и зарубежных авторов, можно сделать вывод, что трудовая миграция имеет как положительные, так и отрицательные стороны, кроме того, «плюсы» и «минусы» будут различными для страны-реципиента⁵ и для страны-донора⁶.

К числу *положительных последствий трудовой миграции для страны-импортера* трудовых ресурсов относятся следующие аспекты:

- а) Смягчение проблемы занятости благодаря ликвидации дефицита рабочей силы.
- б) Улучшение уровня и качества жизни населения и развитие сферы услуг, строительства и сельского хозяйства вследствие непритязательности трудовых мигрантов в выборе работ, малопривлекательных для местного населения [20].
- в) Высококвалифицированные специалисты, получившие образование в других странах, приносят принимающим обществам «чистую прибыль», позволяя без предварительных затрат получить большую отдачу. Так, в США иностранное происхождение имеют 60 % авторов наиболее цитируемых трудов по физике и 30 % - по другим естественным наукам [22].
- г) Решение демографической проблемы.
- д) Смягчение проблемы «старения нации», особенно в случае миграции семей [13].

⁵ Страна-реципиент является страной принимающей мигрантов.

⁶ Страна-донор является страной, в которой наблюдается отток мигрантов.

- е) Мигранты обогащают культуру принимающей страны новыми элементами, способствуя развитию толерантности среди местных жителей [18].

Однако *страна-реципиент трудовых ресурсов неминуемо столкнется и с отрицательными последствиями трудовой миграции*, главными из которых будут:

- а) Демпинг⁷ на рынке труда и в сфере услуг, приводящий к снижению заработной платы местных работников. По результатам опроса, проведенного Аналитическим центром Юрия Левады в июле 2005 г., каждый пятый россиянин негативно относится к притоку мигрантов именно потому, что «мигрантам меньше платят, и они сбивают оплату труда местного населения» [4].
- б) Усиление конкуренции за рабочие места, осложнение ситуации на внутреннем рынке рабочей силы и маргинализация менее квалифицированных работников [3].
- в) Мигранты оказывают давление на социальную инфраструктуру, а также увеличивают расходы на социальные, языковые, обучающие программы, являются причиной возникновения мигрантских гетто [2, 5].
- г) Массовые экономические (контрабанда, незаконные финансовые операции) и уголовные правонарушения [32, 13].
- д) Негативное отношение местного населения к мигрантам в целом [16].
- е) Мигранты могут полностью отрицать культуру принимающей страны, пытаться навязать свою собственную, провоцируя тем самым межэтнические конфликты [15, 11].

Как и страна-экспортер, *страна-импортер трудовых ресурсов сталкивается и с отрицательными, и с положительными последствиями трудовой миграции*. К последним относятся следующие аспекты:

- а) Снижение уровня безработицы и неполной занятости в странах-донорах [4].
- б) Создание рабочих мест, повышение уровня жизни населения и смягчение бедности благодаря инвестированию мигрантами и фирмами-посредниками денежных средств в народное хозяйство страны происхождения [4].
- в) Повышение квалификации трудовых мигрантов, работающих за границей, приобретение ими новых производственных и организационных навыков, приводящее к повышению эффективности и производительности труда в дальнейшем.
- г) Трудоустройство мигрантов с низким уровнем образования; создание бизнеса в сфере услуг страны-реципиента [22].
- д) Возможность для мигрантов участвовать в так называемой «этнической экономике» принимающей страны, ориентированной на потребителей-земляков [31].

Приведенные выше положительные моменты являются сугубо бухгалтерскими и не способствуют долгосрочному развитию трудовых ресурсов страны-экспортера.

Основными отрицательными последствиями трудовой миграции для страны-донора являются:

- а) Снижение производственного потенциала страны и ухудшение качества кадрового обеспечения промышленности, строительства, транспорта и других отраслей экономики вследствие оттока высококвалифицированных специалистов, и уменьшения численности экономически активного населения [31].
- б) Обеднение интеллектуальной среды, эрозия и распад интеллектуального сообщества и дефицит профессиональной рабочей силы, требующие затрат на восполнение утраченного высококвалифицированного потенциала [14].

- в) Усложнение этнополитической ситуации в стране-доноре, возникновение и обострение межэтнических, региональных и клановых противоречий.
- г) Утрата поликультурности и поликонфессиональности, обеднение культурных межэтнических взаимодействий, нарушение преемственности национальных традиций [24].
- д) Ухудшение демографической ситуации в стране-доноре.

Объединяет все многообразие последствий трудовой миграции, как для стран-экспортеров, так и для стран-импортеров трудовых ресурсов, малозаметный процесс сближения уровней заработков в странах происхождения мигрантов и в странах их временного пребывания. С одной стороны, в стране исхода разница в оплате труда ведет к сокращению трудоспособного населения. Избыток человеческого капитала уменьшается, а его цена повышается. Мигранты, узнавшие за рубежом цену своего труда, становятся менее сговорчивыми при заключении трудовых контрактов дома. И то и другое вынуждает нанимателей в странах происхождения мигрантов учитывать уровень оплаты их труда в странах преимущественной эмиграции. С другой стороны, приток дешевой рабочей силы в страны с высокой оплатой труда замедляет ее рост.

2 РАБОТА ЗА РУБЕЖОМ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

2.1 Отношение студентов АмГУ к работе за рубежом как профессиональной траектории.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ.

Характеристика исследования.

- 1) Объект исследования: студенты 3–4 курсов очного обучения бакалавриата АмГУ.
- 2) Цель исследования: выявить отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей как к сценарию будущей профессиональной карьеры.
- 3) Исследование осуществлялось методом опроса в форме онлайн-анкетирования.
- 4) Полевой этап проводился с 2 по 13 июля 2019 года. Всего опрошено 194 респондента.
- 5) Основой текстового содержания анкеты являются теоретические и практические знания в области методологии и методики социологических исследований, общей социологии, социальной демографии, экономической социологии.
- 6) Программа социологического исследования представлена в ПРИЛОЖЕНИИ А.
- 7) Макет анкеты представлен в ПРИЛОЖЕНИИ Б.
- 8) Общая характеристика респондентов:

Таблица 1 – Пол респондентов

	Процент
Парни	53
Девушки	47
Итого	100

Таблица 2 – Возраст респондентов

	Процент
18-19	20
20-21	54
22-23	18
24 и старше	8
Итого	100

Таблица 3 – Курс обучения респондентов

	Процент
1 курс	13
2 курс	13
3 курс	31
4 курс	20
Магистратура	23

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОЛУЧЕННЫХ ДАННЫХ

Последствия глобализации процессов хозяйствования способствуют расширению конъюнктуры рынка труда и ослаблению формальных границ государств. Это приводит к расширению возможностей поиска более благоприятных условий для жизни и работы, упрощению миграционных процессов и увеличению потоков миграции между государствами.

Ежегодно в мире сотни тысяч выпускников высших учебных заведений задаются вопросом: что делать по окончании вуза? Они принимают решение о

начале или продолжении трудовой деятельности, дальнейшей учебе или сочетании того и другого. Выбор конкретного предприятия (организации, фирмы) или учебного заведения всегда подразумевает выбор населенного пункта, региона и/или страны, где расположено место будущей работы или обучения. Очень часто именно предполагаемое место проживания является доминантой в принятии решения о том, где человек будет работать или учиться. За выбором будущего места жительства стоит комплекс обстоятельств и факторов, отражающих представление молодых специалистов не только о возможностях найти работу с адекватной зарплатой или продолжить учебу в хорошем вузе, но и в целом о среде, в которой им предстоит жить. В связи с этим постобразовательная миграция представляется весьма интересным предметом исследования.

Исследование трудоустройства за границей среди выпускников вузов дает возможность сформировать примерную картину ситуации на рынке труда. Половозрастная структура опрашиваемых представляет собой 47% женщин и 53% мужчин. В соответствии с рисунком 1 и рисунком 2 из 194-х человек чуть больше половины составляют юноши. Были опрошены респонденты в возрасте 18-19 лет – 20%, 20-21 год – 54%, 22-23 года – 18%, 24 и старше – 8%.

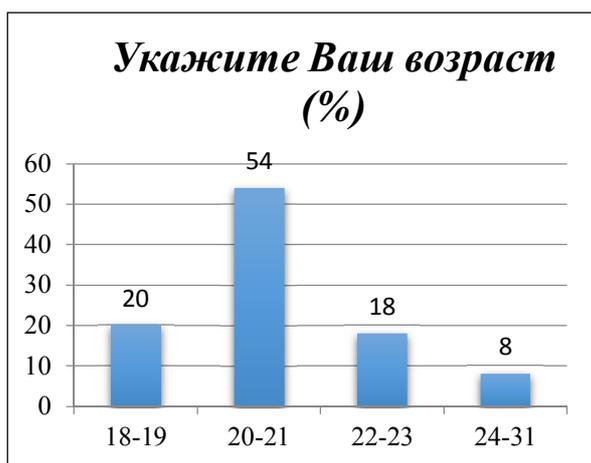


Рисунок 1

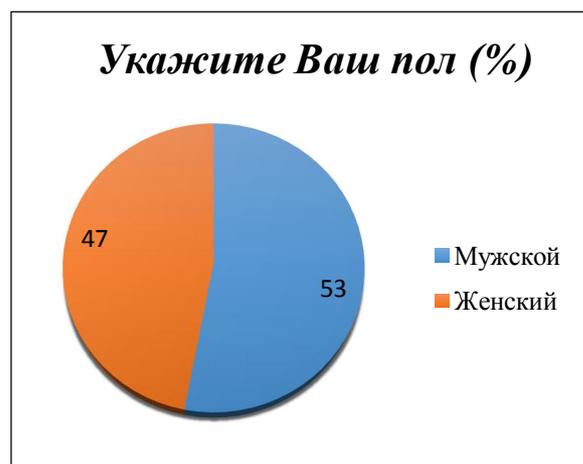


Рисунок 2

В соответствии с рисунком 3 среди всех опрошенных студентов на факультете социальных наук обучается 14%, на факультете международных отношений – 14%, на инженерно-физическом факультете – 12%, на факультете

математики и информатики – 10%, на энергетическом факультете – 10%, на филологическом факультете – 11%, на экономическом факультете – 9%, на факультете дизайна и технологии – 11%, на юридическом факультете – 9%. Таким образом, в исследовании приняли участие студенты всех факультетов.

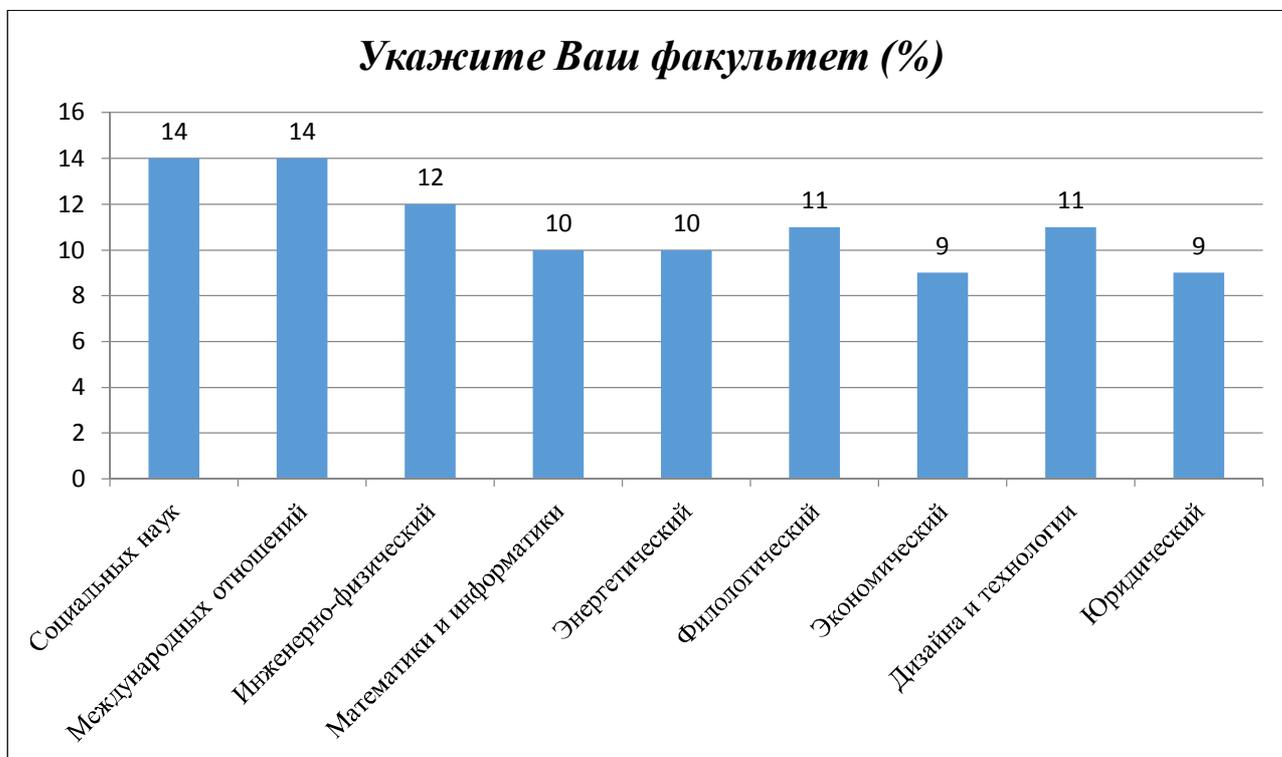


Рисунок 3

Среди опрошенных респондентов 13% обучается на 1 курсе, 13% - на 2 курсе, 31% - на 3 курсе, 20% - на 4 курсе и 23% обучается в магистратуре, в соответствии с рисунком 4. Следовательно, в исследовании приняли участие студенты всех курсов бакалавриата и студенты, обучающиеся в магистратуре.

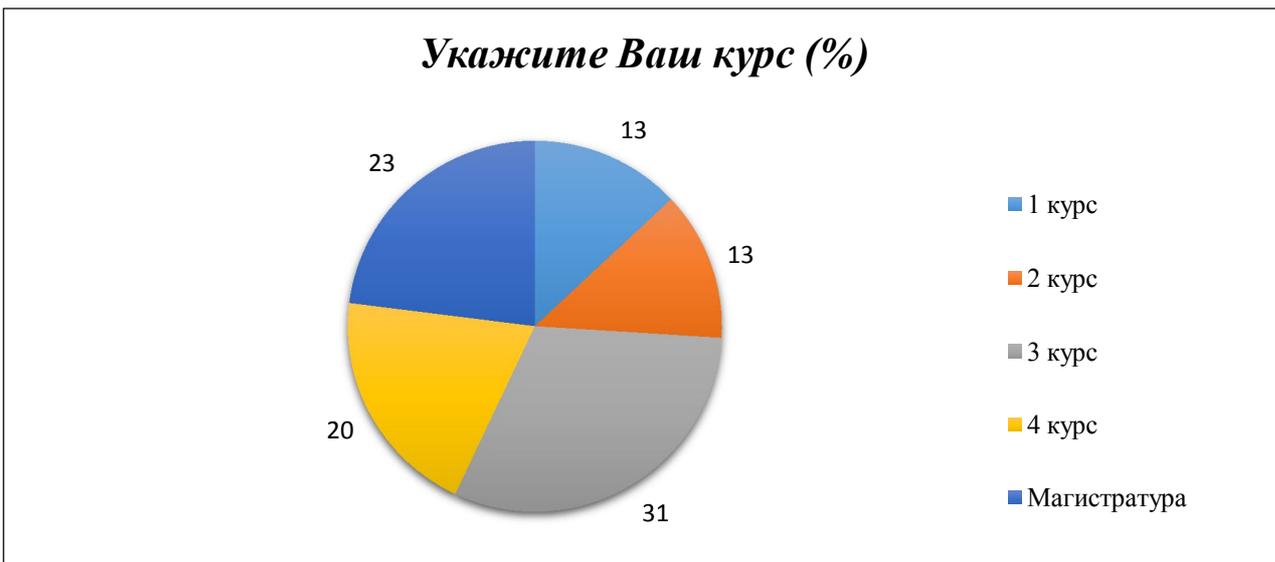


Рисунок 4

В соответствии с рисунком 5 большинство респондентов 52% оценивают свое материальное положение более высоко, более низко оценили свое материальное положение 48% опрошенных. Таким образом, чуть больше половины опрошенных оценивают своё материальное положение высоко.



Рисунок 5

В соответствии с рисунком 6 абсолютное большинство респондентов 85% изучали иностранный язык. Это объясняется тем, что изучение английского языка, так или иначе, является обязательным атрибутом успешного и образованного человека. В современных высших учебных заведениях

английский язык включен в большинство программ технического и гуманитарного направления.



Рисунок 6

В соответствии с рисунком 7 большинство респондентов оценивают уровень знания иностранного языка как владение на бытовом уровне (61%), читают со словарем – 34%, владеют иностранным языком абсолютно свободно – 2%, затруднились ответить – 3%. Следовательно, абсолютное большинство опрошенных имеют определенные знания иностранного языка.



Рисунок 7

В соответствии с рисунком 8 среди опрошенных студентов 77% не имеют опыт работы по специальности, в свою очередь, 23% имеют опыт работы по специальности. Из этого следует, что уровень профессиональной подготовки в целом низкий. Это объясняется тем, что студенты некоторых специальностей могут трудоустроиться по выбранной профессии только окончив обучение.

В соответствии с рисунком 9 чуть больше половины респондентов собираются работать в дальнейшем по специальности – 54%, не собираются работать по специальности – 46%. Данные результаты свидетельствуют о том, что поведенческие установки к трудоустройству по специальности преимущественно положительные.



Рисунок 8



Рисунок 9

В соответствии с рисунком 10 самыми частыми причинами отказа от трудоустройства по специальности являются появление новых профессиональных интересов у респондентов (28%) и не востребованность профессии (специальности) на рынке страны (23%). Никогда не собирались работать по профессии 13% опрошенных, разочаровались в профессии – 12%, отсутствие перспектив профессионального роста указали 7% респондентов, низкую оплату труда – 4%. Никто из респондентов не указал снижение престижа профессии (0%). Возможно в процессе обучения респонденты осваивают новые дисциплины, что способствует расширению кругозора и появлению интереса в других областях знания.



Рисунок 10

В соответствии с рисунком 11 преимущественное большинство дает отрицательную оценку вектора развития страны – 47%. Согласны с тем, что дела в стране идут в правильном направлении 18% опрошенных. Ответ «отчасти да, отчасти нет» назвали 23% опрошенных. Затрудняются ответить 12%.

В целом юноши и девушки дают равную оценку вектора развития страны.

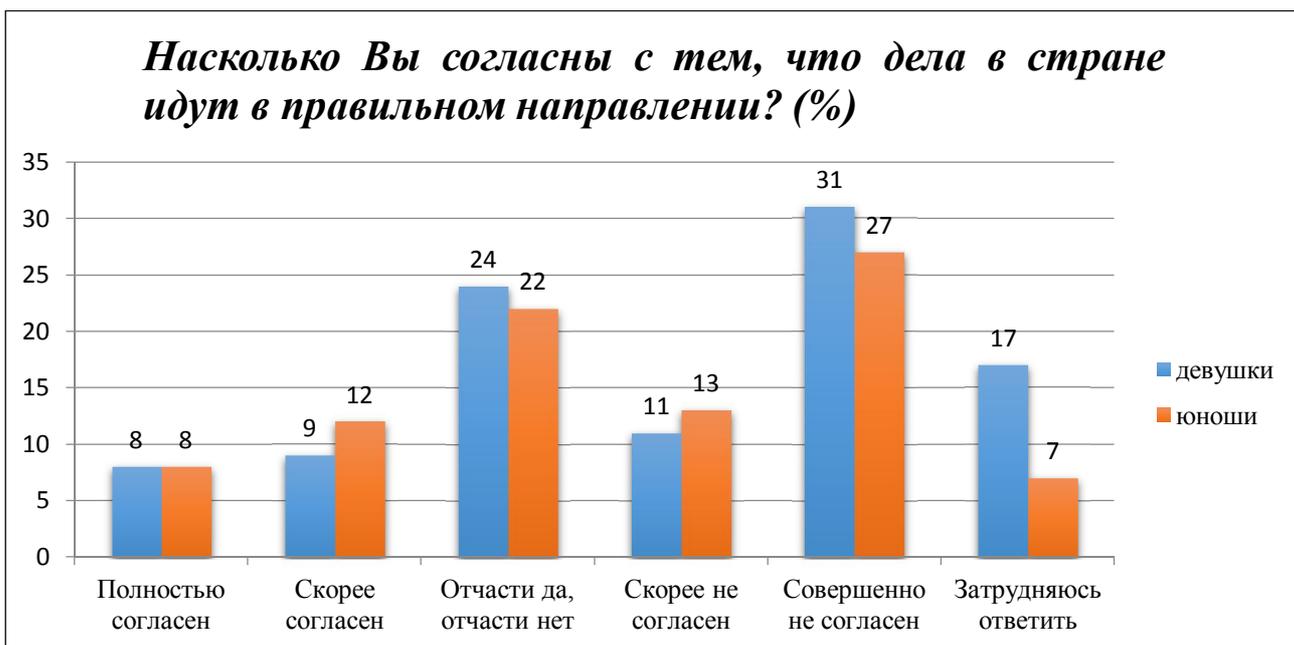


Рисунок 11

В соответствии с рисунком 12 респонденты скептически относятся к трудоустройству в регионе по специальности, но без опыта работы. Так, более низко оценили шансы трудоустройства – 74%, более высоко – 26% всех респондентов. Юноши более скептически расценивают шансы трудоустройства без опыта работы.



Рисунок 12

Респондентам предлагалось оценить шансы трудоустройства в регионе по специальности, но уже с опытом работы. В соответствии с рисунком 13 более низкую оценку дали 55% опрошенных, более высокую – 45%. Таким образом, можно сделать вывод, что эмоциональное отношение к трудоустройству в регионе преимущественно отрицательное. Следует отметить, что более скептически респонденты настроены в отношении трудоустройства по полученной специальности, но без опыта работы. Скептический настрой респондентов можно связать с отсутствием у большинства опыта работы и, как следствие, недостаточное количество информации о процессе трудоустройства.

Оцените по десятибалльной шкале шансы трудоустройства в городе, в котором учитесь, специалиста Вашего уровня образования и направления подготовки, но имеющего опыт работы (%)

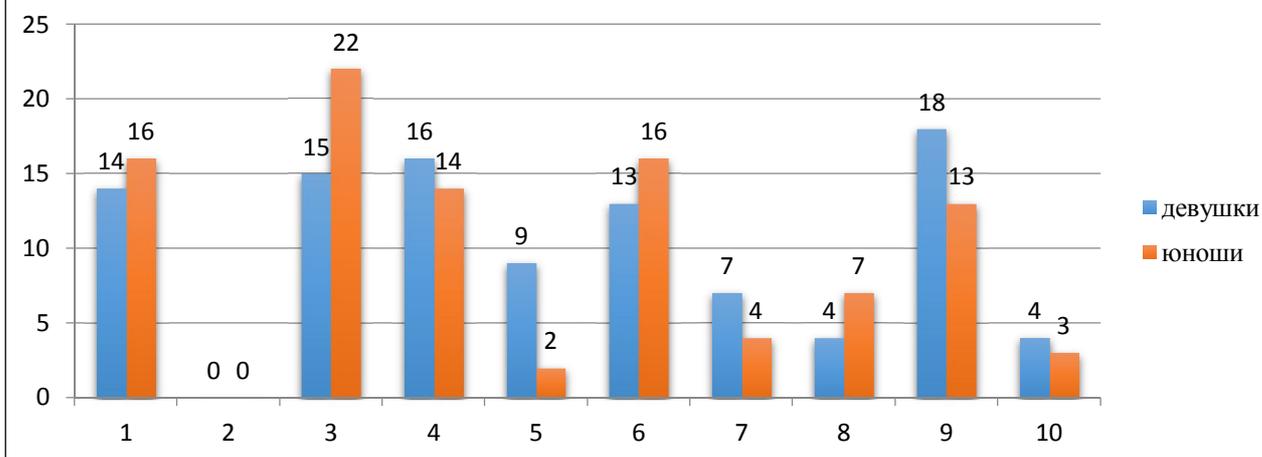


Рисунок 13

В рамках изучения международной трудовой миграции понятие «утечка мозгов» является одним из основных. Термин «утечка мозгов» был введён британским Королевским обществом для описания миграционных процессов в среде учёных и инженеров во время и после Второй мировой войны из Великобритании в страны Северной Америки.

В соответствии с рисунком 14 абсолютное большинство респондентов знакомо с понятием «утечка мозгов» – 86%, не знают – 7%, затруднились ответить – 7%. Следовательно, уровень информированности о понятии «утечка мозгов» очень высокий.



Рисунок 14

Респондентам предлагалось охарактеризовать понятие «утечка мозгов». Представлялось возможным дать не более 3 ответов из предложенных. В соответствии с рисунком 15 все опрошенные (100%) указали, что «утечка мозгов» – это отъезд за границу умных, талантливых людей ученых. Считают, что «утечка мозгов» – это возможность реализовать себя 21%, возможность хорошо заработать – 15%, упущение государственной политики – 13%, утечка научной информации – 10%, бесперспективное явление – 3%. Из полученных результатов можно сделать вывод о том, что все респонденты одинаково характеризуют явление «утечки мозгов», а также, что данное явление у большинства опрошенных ассоциируется с позитивными факторами (реализация себя, высокие доходы).

Как, по Вашему мнению, можно охарактеризовать термин "утечка мозгов"? (%)

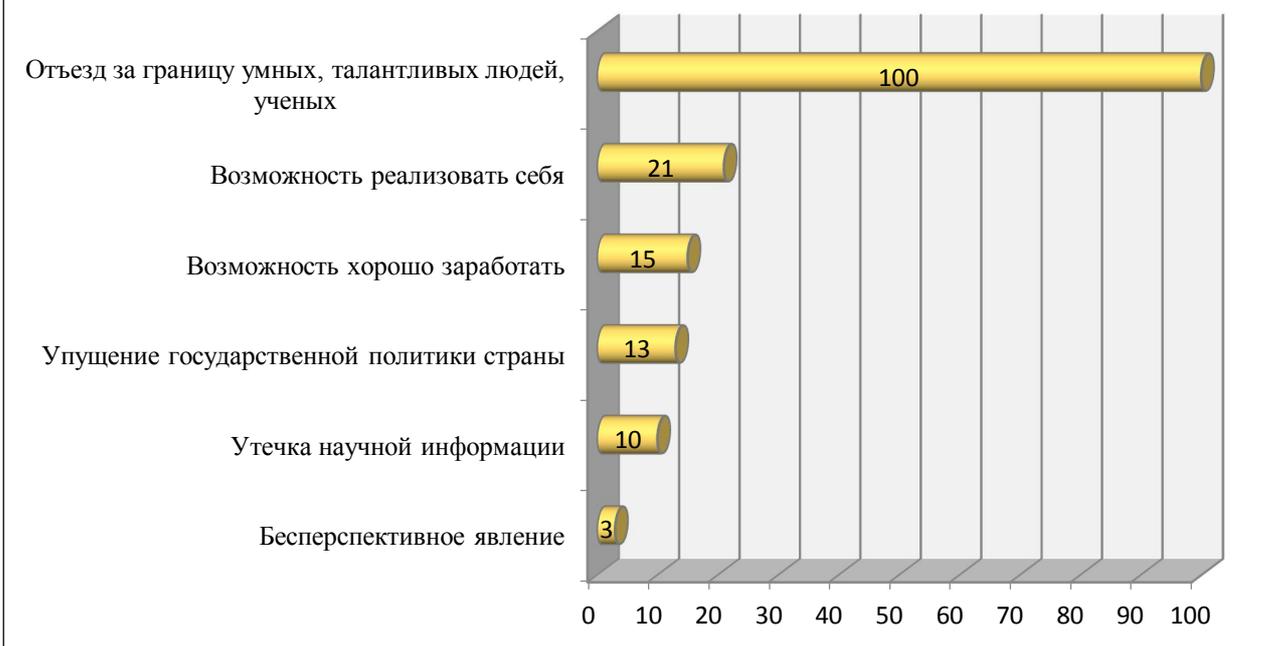


Рисунок 15

В соответствии с рисунком 16 большинство респондентов относятся к факту отъезда за границу квалифицированных кадров нейтрально – 56%, положительно – 31%, отрицательно – 10%, затрудняются ответить 12%. Следовательно, положительная оценка трудовой миграции квалифицированных кадров преобладает над отрицательной.

Как лично Вы относитесь к факту отъезда за границу квалифицированных кадров? (%)



Рисунок 16

В соответствии с рисунком 17 основными причинами «утечки мозгов» из России респонденты считают низкий уровень заработной платы (30%) и проблемы с трудоустройством квалифицированных кадров – 22%. Меньшинство респондентов указало такие причины как: престиж учиться и работать за границей – 10%, лучший стиль жизни за рубежом – 8 %, отсутствие поддержки молодым ученым – 8%, неправильная государственная политика – 3%, отсутствие возможности реализовать свои идеи – 3%. Никто не указал ответ «не востребованность специалистов». Из полученных результатов следует, что большинство респондентов считают причинами экономические факторы. Данные результаты подтверждают преимущественно отрицательную оценку вектора развития страны респондентами.



Рисунок 17

Респондентам предлагалось ответить на открытый вопрос «Как Вы считаете, для каких стран актуальна проблема "утечки мозгов"?». Количество ответов не ограничивалось. В соответствии с рисунком 18 абсолютное большинство ответило «Россия» – 79%, страны СНГ – 15%, страны Азии – 9%, наименьшее количество респондентов (4%) ответило, что проблема «утечки мозгов» характерна для всех стран. Затруднились ответить – 6%. Следовательно, абсолютное большинство респондентов считает, что для России актуальна проблема утечки мозгов. Данные результаты могут быть связаны с преимущественно отрицательной оценкой вектора развития страны.



Рисунок 18

Респондентам также предлагалось ответить на вопрос «Как Вы считаете, в какие страны наиболее часто уезжают отечественные специалисты?». Вопрос был аналогично предыдущему открытый и не имел ограничений в количестве ответов. В соответствии с рисунком 19 абсолютное большинство указало США – 84%, Европейские страны – 41%, Китай – 28%, Япония – 15%, Корея – 5%. Таким образом, среди наиболее часто называемых стран – США, европейские страны. Страны Азии – Китай, Японию и Корею – респонденты называли реже.

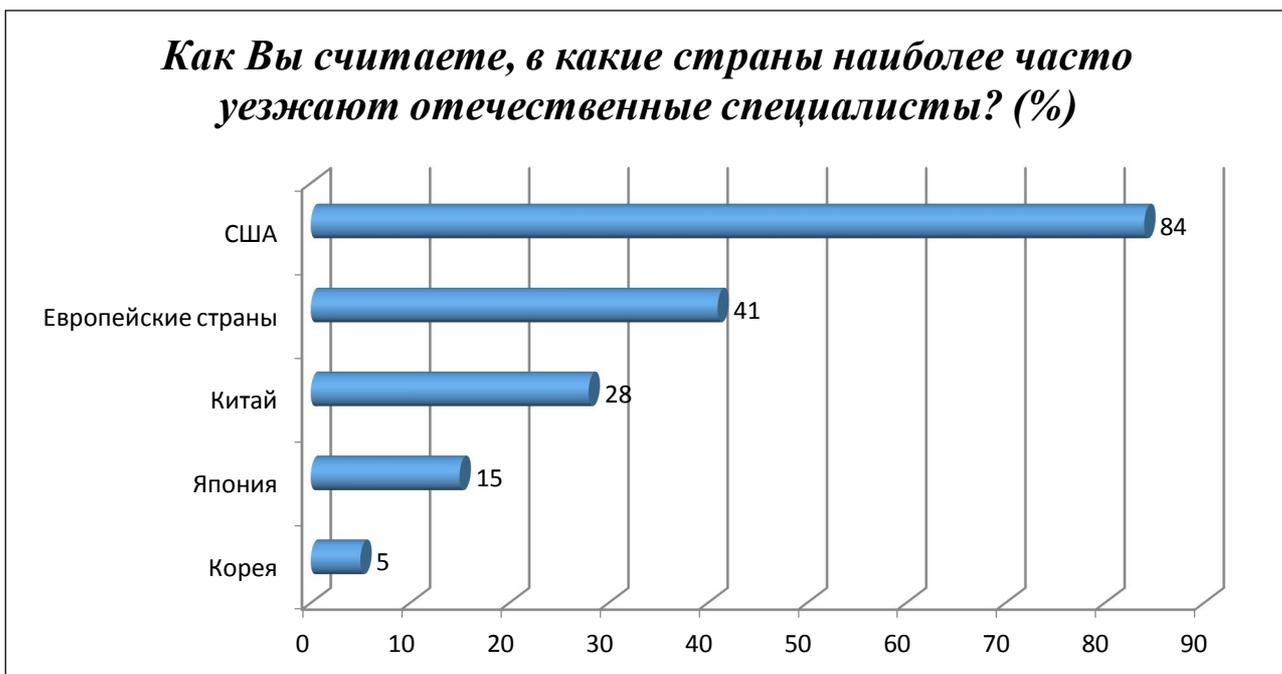


Рисунок 19

Абсолютное большинство опрошенных считают проблемой отъезд специалистов за границу – 67%, в соответствии с рисунком 20. Следовательно, несмотря на доминирование положительной оценки миграции квалифицированных кадров за границу над отрицательной, респонденты считают проблемой отъезд специалистов за границу.



Рисунок 20

Респондентам был задан вопрос «Рассматриваете ли Вы возможность уехать за границу для продолжения образования или работы?». В соответствии с рисунком 21 положительно ответили 63% опрошенных, отрицательно – 29%, затруднились ответить – 8% опрошенных. Таким образом, большинство респондентов предрасположены к трудоустройству за границей.



Рисунок 21

В соответствии с рисунком 22 юноши более нацелены на продолжение образования или работы за границей. Это может быть связано с природной предрасположенностью к риску у мужчин.

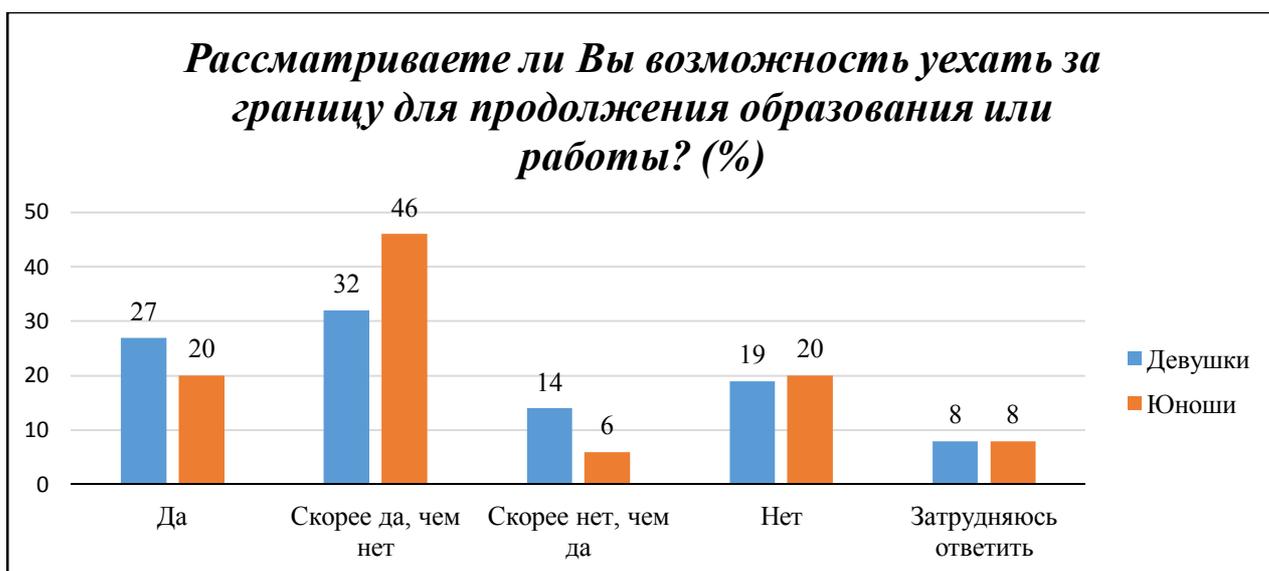


Рисунок 22

В соответствии с рисунком 23, по мнению респондентов, в европейских странах уровень образования выше – 52%, абсолютно меньшинство считает, что уровень образования выше в США – 8%, в странах Азии – 5% и в России 5%. Примерно одинаковым уровень образования считают 10% опрошенных. Следовательно, полученные результаты свидетельствуют о высоком уровне доверия респондентов к иностранным государствам.

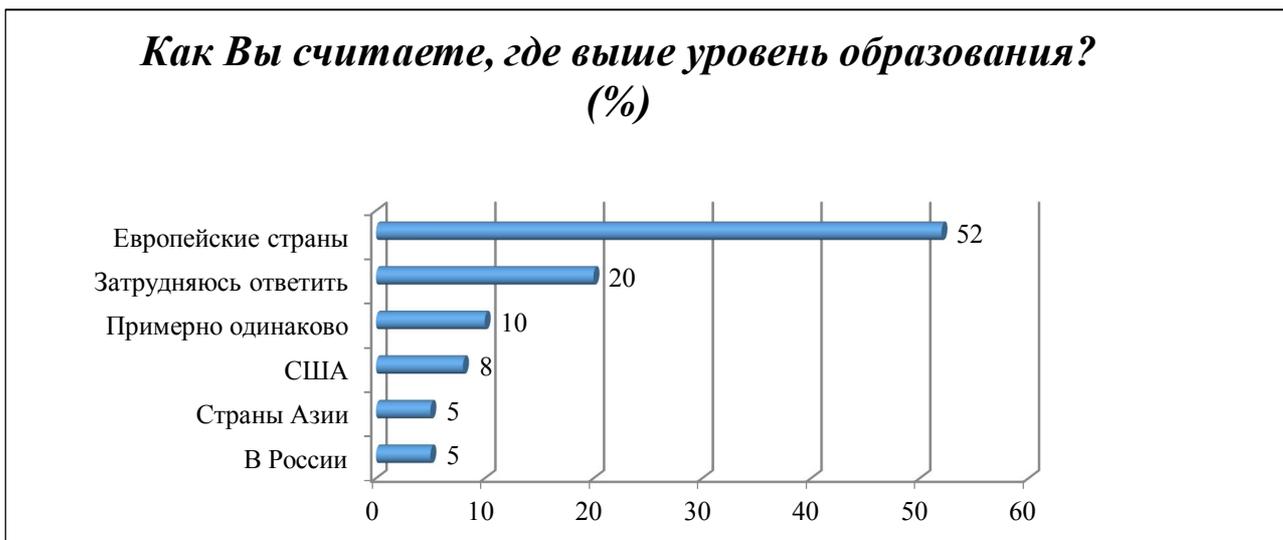


Рисунок 23

На вопрос «Как вы считаете, достаточен ли Ваш уровень знаний для обучения/ работы на иностранном языке?», в соответствии с рисунком 24, абсолютное большинство ответило положительно – 87%, отрицательно – 13% опрошенных. Абсолютное большинство респондентов считают свой уровень знаний достаточным для обучения или работы на иностранном языке. Это может быть связано с тем, что абсолютное большинство опрошенных изучали иностранный язык.

Как вы считаете, достаточен ли Ваш уровень знаний для обучения/работы на иностранном языке? (%)

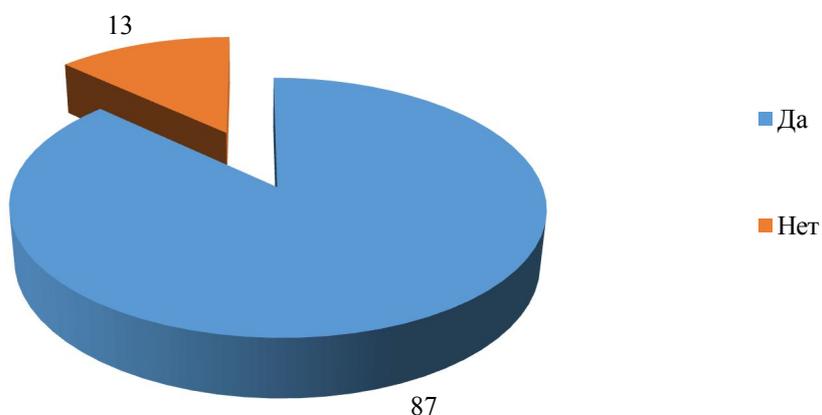


Рисунок 24

Разделились и ответы на вопрос «Как вы считаете, лично Вы смогли бы найти себе достойную работу за границей?». В соответствии с рисунком 25 преимущественное большинство респондентов ответило положительно – 57%, отрицательно – 30%, затруднились ответить 13%. Следовательно, эмоциональная оценка трудоустройства за границей респондентов преимущественно положительная.

Как вы считаете, лично Вы смогли бы найти себе достойную работу за границей? (%)

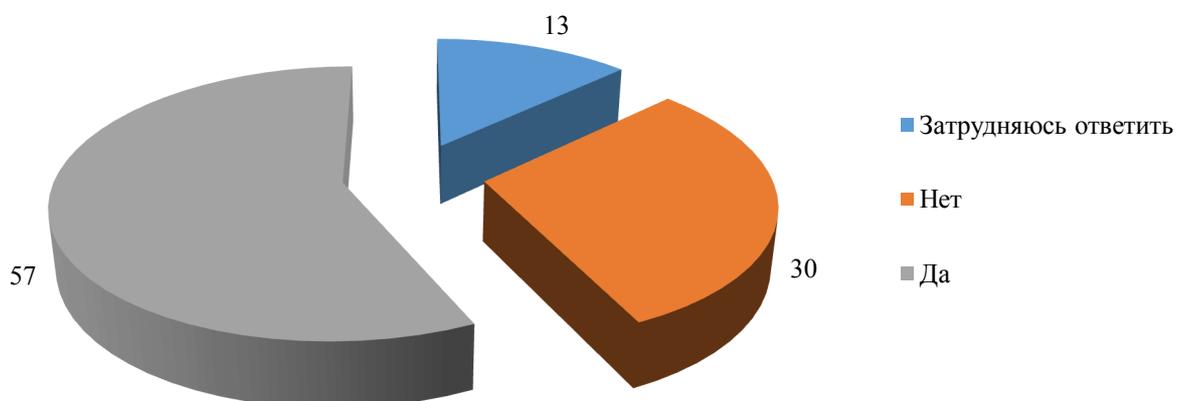


Рисунок 25

В соответствии с рисунком 26 на вопрос «Обучались ли Вы в иностранных вузах по каким-либо международным программам обмена студентами?» 61% всех студентов ответили «нет, но хотел бы», не обучались по международным программам и не готовы к этому – 35%, обучались по международным программам – 4% опрошенных. Из полученных результатов следует, что преимущественное большинство респондентов предрасположено к обучению в иностранных вузах по международным программам обмена студентами.

Примечательно, что из всех опрошенных, только среди студентов 4 курса и магистратуры нашлись студенты, обучавшиеся по международным программам обмена студентами.



Рисунок 26

Респондентам был задан вопрос «Если бы у Вас была возможность пройти обучение в европейском вузе, какие факторы повлияли бы на Ваше решение об отказе?». Представлялось возможным дать не более 3 ответов. В соответствии с рисунком 27 основными причинами являются: недостаточное знание иностранного языка – 71%, недостаточное внешнее финансирование – 49%, семейные обстоятельства – 36%, неуверенность в собственных силах – 33%. Меньшее количество опрошенных отметило следующие причины:

нежелание покидать родину – 15%, отсутствие желания стажироваться (работать) в европейском вузе – 10%, необходимость работать – 5%, любовь к российской культуре – 1%. Для некоторых респондентов факторы для отказа отсутствуют – 13%. Следовательно, основными факторами, которые могут служить причиной для отказа от обучения в европейском вузе, являются – недостаточное знание иностранного языка, недостаточное внешнее финансирование, семейные обстоятельства, неуверенность в собственных силах.



Рисунок 27

«Если бы Вам предложили поехать работать (обучаться) за границу прямо сейчас, что бы Вы сделали?». В соответствии с рисунком 28 на данный вопрос были даны следующие ответы: сначала проанализировал бы недостатки и преимущества жизни и работы за границей – 52%, сначала посоветовался бы с родственниками или друзьями – 31%, поехал бы, не раздумывая – 10%, не

поехал бы ни при каких условиях – 7%. Таким образом, поведенческие установки в отношении трудовой (образовательной) миграции преимущественно положительные.



Рисунок 28

Респондентам был задан открытый вопрос «В какую страну Вы бы уехали работать?». Количество ответов не ограничивалось. В соответствии с рисунком 29 большинство опрошенных выделили Европейские страны – 51%, среди которых: Дания, Швеция, Швейцария, Германия, Италия, Франция, Сербия, Норвегия, Польша, Англия. Чуть меньше респондентов указали США – 23%, Корею – 22%, Японию – 15%, Китай – 7%. Таким образом, наибольшим интересом у опрошенных пользуются Европейские страны, чуть менее предпочтительны страны Азии и США.

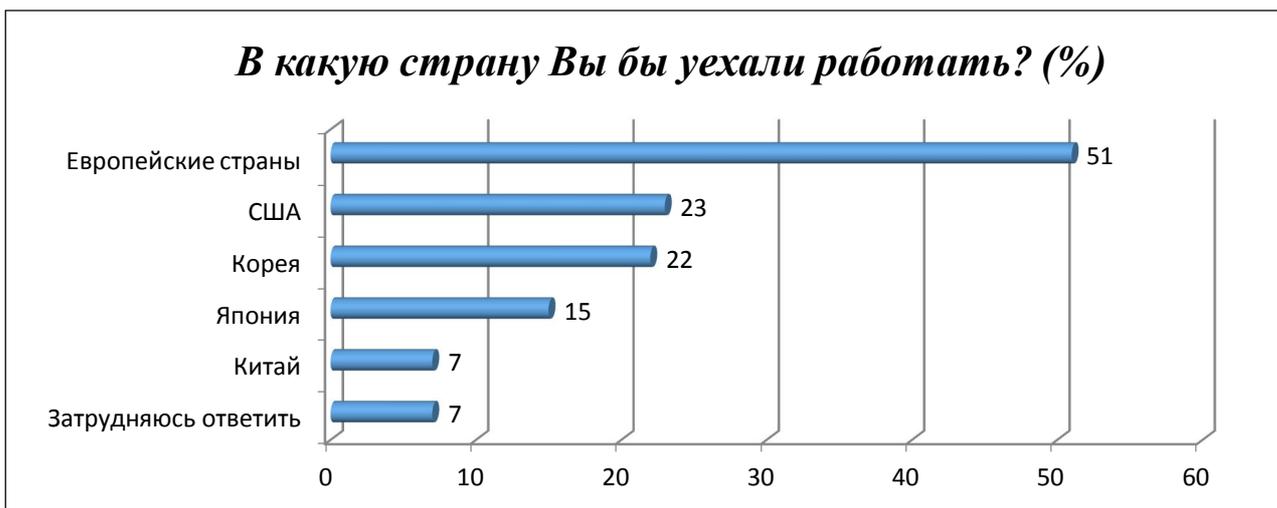


Рисунок 29

Респондентам предлагалось оценить характеристики страны, в которую они хотели бы уехать. В соответствии с рисунком 30 наиболее важными являются приемлемый уровень жизни – 100%, возможность получения высоких доходов – 100%, возможность найти/получить жилье – 95%, безопасность – 95%, культурная среда – 92%, возможность трудоустройства по другой специальности – 92%, толерантность общества – 89%, возможность трудоустройства по другой специальности – 92%, возможность трудоустройства по специальности респондента – 82%, наличие профессиональных контактов – 82%. Менее важными характеристиками являются экологическая обстановка – 72%, наличие друзей, хороших знакомых – 72%. Наименее важной характеристикой является наличие родственников – 48%. Из полученных данных следует, что для респондентов в иностранном государстве наиболее значимы такие характеристики как – приемлемый уровень жизни, возможность получения высоких доходов, возможность получить жильё, безопасность, толерантность общества, культурная среда.

Оцените, насколько важны следующие характеристики страны, в которую хотели бы уехать

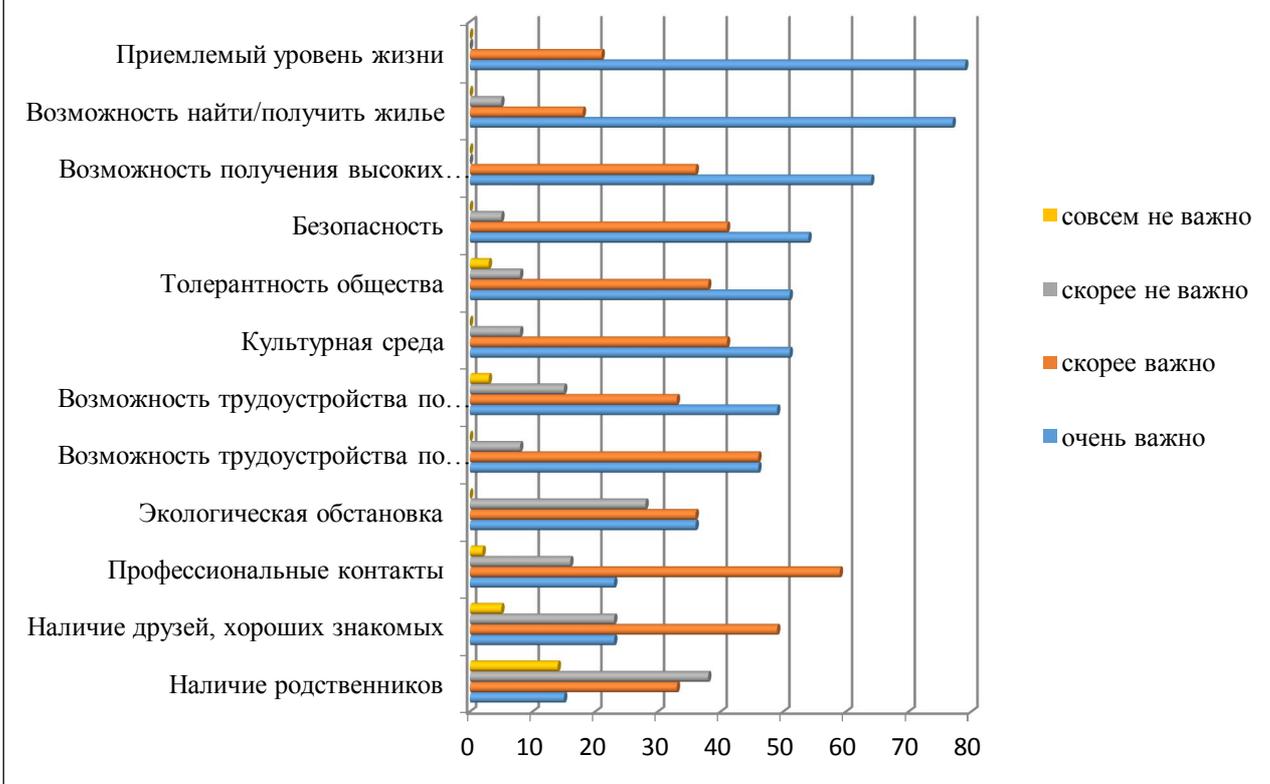


Рисунок 30

В соответствии с рисунком 31 среди всех опрошенных собирают информации о возможности уехать за границу 72 %. Из них 29% интенсивно изучают иностранные языки, сдают экзамены и проходят тестирования – 16%, рассылают заявки и готовят документы – 11%, обращаются в зарубежные университеты, научно-исследовательские центры, фирмы – 5%, участвуют в конкурсах зарубежных фондов с целью получения грантов – 3%. Количество респондентов, не интересующихся информацией о возможности уехать за границу составляет – 28%. Следовательно, абсолютное большинство опрошенных собирают информацию о возможности уехать за границу. Это связано с положительной эмоциональной оценкой трудоустройства за границей.



Рисунок 31

Респондентам предлагалось выбрать наиболее предпочтительный вид эмиграции. В соответствии с рисунком 32 переезд на постоянное место жительства выбрало 31% опрошенных, учебу сроком более полугода – 15%, кратковременную стажировку – 10%, долгосрочный контракт (более 1 года) – 10%, кратковременную работу – 10%. Из полученных результатов следует, что большинство респондентов рассматривают отъезд за границу в качестве постоянного места жительства. Данные результаты подтверждают положительную эмоциональную оценку трудоустройства за границей.

Какой вид эмиграции наиболее предпочтителен для Вас? (%)



Рисунок 32

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

- 1) Студенты АмГУ крайне низко оценивают шансы трудоустройства в регионе по выбранной профессии (специальности) с опытом работы и без опыта работы. Эмоциональное отношение к трудоустройству в регионе отрицательное. Гипотеза 1 подтвердилась.
- 2) Абсолютное большинство опрошенных студентов не имеет опыта работы по специальности, но чуть больше половины респондентов готовы в дальнейшем к работе по выбранной профессии/специальности. К основным причинам отказа от трудоустройства по специальности респонденты относят появление новых профессиональных интересов, а также не востребованность профессии на рынке страны. Гипотеза 2 подтвердилась.
- 3) Студентам знакомо явление «утечки мозгов». Абсолютно все опрошенные характеризуют его как отъезд за границу умных, талантливых людей, ученых. Оценка явления «утечки мозгов» преимущественно положительная. Большинство студентов рассматривают возможность уехать за границу для продолжения образования или работы. Гипотеза 3 подтвердилась.
- 4) Более половины опрошенных студентов считают, что смогли бы найти достойную работу за границей. Студенты активно собирают информацию о возможности уехать за границу: изучают иностранные языки, сдают экзамены, проходят тестирования, рассылают заявки, готовят документы. Для студентов наиболее предпочтительным видом эмиграции является переезд на постоянное место жительства. Европейские страны, Корея, США, Япония, Китай являются желаемыми странами для эмиграции. Гипотеза 4 подтвердилась.
- 5) Студенты определили наиболее важными социальными факторами трудоустройства за границей – приемлемый уровень жизни, возможность найти/получить жилье, возможность получения высоких

доходов, безопасность, культурная среда, толерантность общества.

Гипотеза 5 подтвердилась.

2.2 Экспертные оценки работы за рубежом как профессиональной траектории выпускников вуза

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ.

Характеристика исследования.

- 1) Объект исследования: эксперты в области трудоустройства выпускников вузов.
- 2) Цель исследования: проанализировать ситуацию трудоустройства выпускников вузов за границей.
- 3) Исследование осуществлялось методом экспертного опроса в виде интервью.
- 4) Полевой этап проводился с 17 по 27 мая 2020 года. Всего опрошено 3 респондента.
- 5) Основой текстового содержания анкеты являются теоретические и практические знания в области методологии и методики социологических исследований, общей социологии, социальной демографии, экономической социологии.
- 6) Программа социологического исследования представлена в ПРИЛОЖЕНИИ А.
- 7) Гайд интервью представлен в ПРИЛОЖЕНИИ Б.
- 8) Транскрипты экспертного опроса представлены в ПРИЛОЖЕНИИ В.

Общая характеристика экспертов:

- 1) Начальник Международного отдела АмГУ
- 2) Специалист Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов
- 3) Специалист отдела трудоустройства молодёжного центра «Выбор»

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОЛУЧЕННЫХ ДАННЫХ

Эксперты:

- 1) Начальник Международного отдела АмГУ
- 2) Специалист Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов
- 3) Специалист отдела трудоустройства молодежного центра «Выбор»

1. Как, по Вашему мнению, можно охарактеризовать эмоциональную составляющую трудовой миграции?

1) Противоречиво. Вопросы трудовой миграции как внешней, так и внутренней, всегда окрашены тревожно оранжевым цветом, как со стороны властей, работодателей, так и со стороны населения и самих мигрантов. И такая ситуация не только в России. Этот аспект экономических отношений всегда болезненный, так как затрагивает разные составляющие повседневной жизни людей, национальных интересов и экономики.

Эмоциональная составляющая трудовой миграции неоднозначная, т.к. в этой области задействованы различные сферы жизни человека, например, экономика, национальная политика.

2. Для выпускника, который трудоустроился за границей, какие существуют положительные и отрицательные аспекты проживания в иностранном государстве?

1) Положительные аспекты: Бесценный опыт межкультурного взаимодействия, в бытовом и особенно в профессиональном плане. Повышение уровня владением иностранным языком, как разговорным, так и языком для профессионального общения. Знакомство с иной культурой. Расширение представлений о мире. Возможность получения привилегий при принятии решения о переезде на постоянно место жительства, получения гражданства. Высокий уровень заработной платы. Приобретение новых контактов – друзей и коллег, которые могут быть полезны в дальнейшей жизни.

Отрицательные аспекты: Сложность психологической адаптации. Отсутствие поддержки близких в сложных жизненных ситуациях. Оторванность от семьи. Языковой барьер. Более низкий статус/ должность по сравнению с аналогичными предложениями в родной стране. Необходимость прилагать большие усилия для продвижения по карьерной лестнице по сравнению с сослуживцами-аборигенами. Трудности с доступностью медицинской помощи (зависит от категории страховки).

К положительным аспектам международной трудовой миграции относятся повышение уровня профессиональной компетенции, расширение культурного кругозора, приобретение новых контактов. Отрицательными аспектами выступают личностно-психологические факторы, связанные с адаптацией; неизбежные трудности при построении карьеры.

3. Как Вы оцените уровень доверия к иностранным государствам у молодого населения?

1) *Уровень доверия у молодежи к иностранным государствам неоправданно высок.*

Уровень доверия к иностранным государствам у молодого населения высокий.

4. Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза? С чем это связано?

1) *В последнее время отмечается тенденция заинтересованности работодателей – производственных компаний и высокотехнологичных производств в налаживании контактов с университетами, поэтому трудоустройство лучших выпускников на предприятиях региона вполне выполнимое условие. Другое дело, останется этот молодой человек там работать по истечению трех лет?*

Большие трудности при трудоустройстве испытывают выпускники гуманитарных направлений. Сфера обслуживания в основном представлена частным бизнесом, куда выпускники идут менее охотно, в виду отсутствия

социальных гарантий. Стартового капитала для открытия собственного бизнеса, как правило, нет.

2) Шансы высокие. 80-90% устраиваются в регионе. Остальные уезжают в другое место на постоянное место жительства.

3) Шансы высокие, работы достаточно много. Зависит конечно от специальности, востребованы ли они. Некоторые студенты заявляют завышенные критерии....Например, высокая зарплата или гибкий график...

Шансы трудоустройства выпускника в регионе очень высокие.

5. На Ваш взгляд, что является причиной для трудоустройства выпускниками за границей?

1) Желание посмотреть мир. Получить опыт работы в международной компании. Повышение своей квалификации. Выучить иностранный язык в среде. Желание проверить свои силы.

2) Лично на мой взгляд, я считаю, что уезжают именно за границу за высокими заработками и возможностью более быстрого, скажем так, карьерного роста. В основном нас уезжают студенты, которые занимаются зарубежными иностранными языками, те, которые видят себя в другой сфере. Перспективы роста. Но, как правило, мы ещё ведём небольшую статистику, некоторые студенты по истечении года, 2-3 лет возвращаются в Россию, живут, находят работу и вполне замечательно продвигаются по работе.

3) На мой взгляд наиболее благоприятные условия жизни, более высокая заработная плата. Возможно, у них есть возможность проживания за границей, например, живущие там родственники.

Причинами трудоустройства выпускников за границей могут быть усовершенствование профессиональных навыков, возможность получения высоких доходов, благоприятные условия жизни.

6. Что может стать причиной отказа от трудоустройства за рубежом?

1) Прежде всего, наличие семейных обязательств (пожилые родители, маленькие дети и т.п.). Кроме этого, психологическая неготовность, низкий

уровень владения иностранным языком, перспективы хорошего трудоустройства в родной стране и проблемы со здоровьем.

К причинам отказа от трудоустройства за границей относятся семейные обстоятельства, а также психологический аспект, недостаточный уровень владения иностранным языком, перспектива трудоустройства в регионе, личный фактор, например, проблемы со здоровьем.

7. Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе по специальности с опытом работы / без опыта работы?

1) Шансы есть всегда. Их нужно уметь искать, а для этого необходимо терпение и желание быть высококвалифицированным специалистом в своем деле. Если в начале своего пути человек может трудоустроиться не по своей специальности, это не означает, что на этом надо поставить точку. Выпускники технических специальностей трудоустраиваются быстрее, так как такие направления как энергетика, дизайн, инженерия востребованы в регионе ввиду наличия предприятий. Сфера обслуживания развивается, переводчики с китайским языком начинают трудовую деятельность, будучи студентами. Большая потребность в педагогах и аграриях, особенно в сельских районах. Но не все выпускники стремятся туда попасть.

Конечно, шансы с опытом работы выше, чем без опыта. Работодатель не готов тратить много времени и ресурсов на обучение специалиста с «нуля».

2) Шансы трудоустройства, опять же повторяюсь, они высокие, но так как у нас студенты – выпускники предъявляют немножко завышенные требования к работе, к заработной плате...у нас студенты – выпускники хотят получать сразу по 60-70 тысяч. Естественно, Вы сами понимаете, что это нереально. Сначала нужно наработать себе какой-то опыт, какую-то практику, чтобы это было. Мы даже стараемся донести до студентов, когда они к нам приходят, например, мы хотим им помочь. Я им объясняю, что не может быть сразу у тебя зарплата 60-70 тысяч. Начинаем с малого, т.е. можно найти работу в принципе, которая оплачивается 30-40 тысяч. Для выпускника, я

считаю, что это очень даже неплохая зарплата. Но опять же, 30-40 тысяч это, как правило, такие очень крупные предприятия и, если ещё выпускник себя зарекомендовал, например, в олимпиадах участвовал или ещё что-то, или по собеседованию он работодателя устроил. Также, сами понимаете, есть такие сферы услуг – это в основном, социальные, которые оплачиваются не так высоко, например, социальный педагог, и то, в частных компаниях платят довольно достаточно хорошо. Те, кто выбрал такие специальности, для них тоже.....Как Вам объяснить.....Сначала получают 20-25 тысяч. С опытом, естественно, прибавляется стаж за работу, можно открыть себе новую квалификацию, там есть первая, вторая, третья, высшая категория. Соответственно, какая категория у тебя будет, такая и будет у тебя зарплата. Когда ты приходишь без опыта, у тебя будет самая минимальная оплата труда, но это должно только стимулировать человека развиваться дальше. Я в своё время тоже пришла без опыта, тоже получала небольшую зарплату. Для меня в принципе это не было таким критерием, что надо отказаться от работы. Наоборот, стремление развиваться дальше. Мы пытаемся донести, чтобы студент у нас развивался дальше в каких-то сферах, развивался в своём направлении. Например, отучился на психолога, развивайся дальше. Никто в этом не мешает.

3) С опытом работы шансы значительно выше, так как на работника не нужно тратить рабочие ресурсы, обучать его.

Шансы трудоустройства в регионе высокие. Основной проблемой являются завышенные требования выпускников, а именно: заработная плата не сопоставимая с отсутствием опыта работы; нежелание работать в некоторых сферах, нежелание развиваться по своей специальности. Шансы трудоустройства с опытом работы выше, это связано с отсутствием затрат времени и ресурсов работодателя на обучение потенциального работника.

8. Как Вы думаете, с чем связано нежелание выпускников работать по специальности?

1) Большая часть выпускников, по моим субъективным ощущениям, стремится трудоустроиться по специальности. Нежелание, прежде всего, связано с уровнем предлагаемых «стартовых» зарплат для молодых специалистов. Кроме этого, поиск «достойного» по мнению, выпускников места может занять время или потребовать наличие дополнительного опыта или компетенций, которые необходимо получать самостоятельно.

2) Некоторые студенты не хотят работать по специальности, потому что она малооплачиваемая. Некоторые студенты, например, на каком-то курсе понимают, что просто пошёл не в том направлении, т.е. он пошёл на электрика, а в душе он дизайнер. Выбрал не то направление, отучился и понял, что работать по этой специальности не хочет. Как правило, эти люди потом или повторно учатся, или становятся самозанятыми, открывают ИП и дальше развиваются в направлении, которое им действительно нравится. Но я считаю, могу от себя сказать, что работать не по специальности.....Как Вам объяснить....Получается, у нас в 9-11 классах проводится профориентация, т.е. будущий студент может понять, чем он хочет заниматься. Но как показывает практика, не везде она проводится, и студент немножечко....Ну.... При поступлении в вуз выбирает, где меньше экзаменов, где меньше пропускной балл, поступает туда ради корочки, и всё. Работать он там не будет.

3) Причины у каждого могут быть разные. Может не востребованность или малая заработная плата. Не устраивают условия работы и другое. Личные факторы...Изменились интересы, например.

Нежелание выпускника работать по специальности связано с небольшим уровнем заработной платы в начале карьеры, появлением новых профессиональных интересов. Помимо этого, студенты при поступлении выбирают специальности с наименьшим проходным баллом, заведомо понимая, что работать по данной специальности не будут. Очень важным является проведение профориентационных мероприятий.

9. Как влияет политическая обстановка в стране на международную трудовую миграцию?

1) Политика влияет на нас и на все сферы нашей жизни, хотим мы этого или не хотим. Политическая ситуация в стране сказывается на экономических отношениях внутри страны и за ее пределами. И на трудовую миграцию, она так же оказывает влияние. Если в стране непредсказуемая политическая обстановка или правит диктатура, идут войны или царит политическая анархия, вряд ли разумный человек захочет въезжать в такую страну ради долговременного трудоустройства. Пусть даже и работа интересная и высокооплачиваемая. С целью привлечения трудовой миграции страны вводят благоприятные визовые режимы. Мигранты, в свою очередь, занимают вакантные рабочие места в неблагополучных регионах, приезжают высококвалифицированные специалисты, увеличивается размер налоговых поступлений в бюджет страны за счет оформления патентов на занятие трудовой деятельностью и уплаты налогов.

Отток трудовых мигрантов сокращается в связи с благополучной политической и экономической обстановкой.

Политическая обстановка прямо влияет на международную трудовую миграцию. Так, например, в случае нестабильной, опасной политической обстановки в государстве, приток трудовых мигрантов будет минимальным, а отток, наоборот, более объемным. «... С целью привлечения трудовой миграции страны вводят благоприятные визовые режимы... приезжают высококвалифицированные специалисты, увеличивается размер налоговых поступлений в бюджет страны за счет оформления патентов на занятие трудовой деятельностью и уплаты налогов...»

10. Как Вы думаете, взаимосвязаны ли политические предпочтения и отношение к миграции рабочей силы в иностранные государства?

1) Если речь идет о профессиональных политиках (принадлежащих к той или иной политической партии), то, безусловно, да. Поскольку политические

взгляды будут распространяться, в том числе, и на построение отношений, и в сфере экономики, и на формирование миграционной политики государства.

Если говорить об обывателе, здесь сложнее. К примеру, обыватель может придерживаться либеральных взглядов, но при этом негативно относиться к «утечке мозгов» за границу.

Взаимосвязь политических предпочтений и отношения к трудовой миграции в иностранные государства среди профессиональных политиков и обывателей следует разделять. Так, политические взгляды профессионального политика будут распространяться и на формирование миграционной политики государства. Политические взгляды обывателя и отношение к трудовой миграции может коренным образом отличаться.

11. Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?

1) Это зависит от качества и количества привлекаемых трудовых ресурсов, а также от того, какие условия труда и его оплаты предлагают населению, проживающему в регионе. Также это зависит от уровня занятости населения региона.

Если вести речь о высококвалифицированных специалистах, уникальных в своем роде или о небольшом количестве трудовых мигрантов рабочих специальностей, то протестов среди населения это не вызовет. А вот если количество трудовых мигрантов растет вместе с их зарплатами, а местные специалисты по-прежнему будут получать «как при царе Горохе», это может вызвать, как минимум, недоумение населения.

В моей практике был случай, когда местное предприятие искало высококвалифицированного специалиста и предложило зарплату местному специалисту в три раза ниже, чем специалисту из центрального региона России. Такие подходы к поиску рабочей силы вызывают недоумение.

2) Влияет, и не всегда позитивно. Проблема в том, что иностранные рабочие приезжают на заработки и готовы работать за небольшую оплату, а наши так не будут.

3) Сокращаются рабочие места для наших рабочих. Это вызывает определённый негатив среди ищущих работу.

Социальные настроения могут быть негативными. Связано это с разными аспектами, а именно: иностранные рабочие зачастую соглашаются на малооплачиваемую работу, тем самым оставляя меньше вакантных мест; или, наоборот, заработная плата трудовых мигрантов намного выше, чем у местных специалистов.

12. Наличие, каких условий обязательно при трудоустройстве за границей?

1) Хороший уровень владения иностранным языком. Диплом о высшем образовании. Уровень и качество полученного образования. Высокий уровень компетенций в своей сфере деятельности. Стремление к профессиональному самосовершенствованию. Отсутствие тяжёлых заболеваний. Отсутствие вредных привычек. Наличие положительных рекомендаций.

К обязательным условиям при трудоустройстве за границей относятся владение иностранным языком, наличие высшего образования, высокий уровень компетенций в своей специальности, отсутствие медицинских противопоказаний.

13. Как Вы думаете, семейное положение влияет на решение о трудоустройстве за границей?

1) В большинстве случаев – да. Особенно, если в семье есть маленькие дети. Трудоустройство и бытовая адаптация проходит гораздо легче, если человек не обременен семейными узами.

Семейное положение влияет на решение о трудоустройстве за границей. Так, одинокому человеку легче адаптироваться к новым условиям проживания и работы.

14. Какие привилегии может дать опыт работы в иностранном государстве при возвращении на родину?

1) Работодатели охотнее принимают на работу молодежь с зарубежным опытом работы. Повышение статуса и размера денежного вознаграждения при трудоустройстве. Расширение сфер возможного трудоустройства. Быстрое продвижение по служебной лестнице. Трудоустройство в мультинациональные или международные компании.

2) Я думаю да. Это воспринимается как стажировка за границей. Но чтоб прям вас точно примут, никто не даст гарантии, т.к. работодателю с России будет сложно узнать в работе за рубежом.

3) Опыт работы в иностранном государстве может.... Точнее человек с опытом работы может выглядеть более выигрышно для работодателя. Из числа претендентов могут выбрать именно его. Это ведь дополнительные знания иностранных языков, профессиональные знания.

Опыт работы в иностранном государстве даёт определённые привилегии при трудоустройстве в регионе, среди которых повышение должности, увеличение размера гонорара, расширенные возможности выбора места трудоустройства.

15. Как Вы считаете, мужчины или женщины в большей степени предрасположены к миграции? Почему?

1) Мужчины. Мужчины, имеющие семьи могут мигрировать в поисках заработка. Женщины, имеющие семьи и детей, чаще выполняют обязанности по уходу за ребенком. В традиционно патриархальных государствах обязанность «зарабатывать» лежит на мужчинах.

География трудовой миграции мужчин шире. Женщины не могут свободно мигрировать в мусульманские государства, к примеру.

Женщины чаще мигрируют в связи с повышением уровня зарплаты или статуса, то есть в основном касается женщин в более зрелом возрасте и, как правило, высококвалифицированных специалистов. Мужчины – трудовые

мигранты в общей массе представляют большой процент низкоквалифицированной рабочей силы.

Мужчины наиболее предрасположены к миграции. Связано это с природной обязанностью мужчины содержать семью, а также с большей свободой в выборе страны миграции. У мужчин более расширенная сфера деятельности, например, низкоквалифицированный труд.

16. Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?

1) Сложно об этом судить, так как этой сферой напрямую не занимаюсь. По моим представлениям, эффективно. Много мероприятий. Открытость и доступность услуг для выпускников. Организация взаимодействия с потенциальными работодателями. Это то, что я наблюдаю в нашем вузе.

2) На мой взгляд, делают что возможно. У нас не совсем налажена грань работодатель-работник. В любом случае выпускник может получить помощь либо в ЦЗН, либо в центрах карьеры при вузе.

3) Достаточно эффективно. Просто сейчас сложная ситуация в регионе в связи с коронавирусом. Многие работодатели не могут дать точную информацию о количестве рабочих мест, многие компании работают сейчас удаленно и не ведут подбор персонала.

Работа организаций по трудоустройству выпускников достаточно эффективна, т.к. проводятся необходимые мероприятия, услуги находятся в открытом доступе для выпускников. Помощь можно получить в Центре занятости населения или центрах трудоустройства при вузах.

17. Охарактеризуйте, пожалуйста, ситуацию выбора иностранных государств в качестве трудоустройства.

1) Чаще всего молодежь выбирает экономически развитые государства с высокой степенью политической стабильности, а также возможностями продолжения обучения (особенно с возможностью получения государственных

стипендий на обучение) и последующего трудоустройства: Китай, США, Германия, Финляндия, Чехия.

Наиболее предпочтительными для молодого населения являются экономические развитые, политически стабильные государства, такие как Китай, США, Германия, Финляндия, Чехия.

18. Как, на Ваш взгляд, эта ситуация изменится в течение 10 лет?

1) Не берусь строить такие долгосрочные прогнозы. Турбулентность нашего времени настолько высока, что сложно предположить, как мы будем жить в 2021 году. Здесь играют роль и политическая ситуация, и развитие инновационных технологий, технологий искусственного интеллекта, сетевых технологий и шутки природы вроде COVID-19 или падающего метеорита.

Предположу, что по-прежнему будет привлекательным Китай, но для внешней трудовой миграции он станет доступен только для высококвалифицированных специалистов. Очень привлекательной может стать Россия для трудовой миграции не только из стран СНГ, но и из таких стран как Индия, Афганистан, Пакистан, Малазия, африканских государств и т.д., при условии сохранения стабильности политической обстановки и политики «мягкой силы» в развивающихся странах.

Ситуация с трудоустройством за границей через 10 лет не изменится кардинально. Китай будет также предпочтительным для эмиграции. Возможен приток мигрантов из таких стран, как Индия, Афганистан, Пакистан, Малазия, африканских государств.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

- 1) Шансы трудоустройства выпускников в регионе высокие. Работодатели сотрудничают с вузами для привлечения выпускников на работу. Сложности трудоустройства у выпускников обусловлены их завышенными требованиями к заработной плате. Гипотеза 1 не подтвердилась.
- 2) Уровень доверия молодого населения к иностранным государствам высокий. К обязательным условиям при трудоустройстве за границей относится владение иностранным языком, наличие высшего образования, высокий уровень компетенций в своей специальности, отсутствие медицинских противопоказаний. Гипотеза 2 подтвердилась.
- 3) Причинами трудоустройства выпускников за границей могут быть усовершенствование профессиональных навыков, возможность получения высоких доходов, благоприятные условия жизни. Гипотеза 3 не подтвердилась.
- 4) Опыт работы в иностранном государстве даёт определённые привилегии при трудоустройстве в регионе, среди которых повышение должности, увеличение размера гонорара, расширение сфер возможного трудоустройства. К положительным аспектам международной трудовой миграции относится повышение уровня профессиональной компетенции, расширение культурного кругозора, приобретение новых контактов. Гипотеза 4 подтвердилась.
- 5) Предпочтительными для молодого населения являются экономические развитые, политически стабильные государства, такие как Китай, США, Германия, Финляндия, Чехия.
- 6) Работа организаций по трудоустройству выпускников достаточно эффективна, т.к. проводятся все необходимые мероприятия, услуги находятся в открытом доступе для выпускников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Международная трудовая миграция представляет собой перемещение населения через государственные границы, для того чтобы вступить в трудовые отношения с работодателями в другой стране.

Различают основные виды миграции рабочей силы:

- *безвозвратная;*
- *временно-постоянная;*
- *сезонная;*
- *маятниковая* (челночная, приграничная);
- *нелегальная;*
- «утечка мозгов»

Причины миграции трудовых ресурсов ученые разделяют на две большие группы.

Неэкономические факторы:

- а) Различные военные конфликты.
- б) Преследования по религиозным и политическим убеждениям.
- в) Стремление в освоении новых пространств.
- г) Желание воссоединиться с семьей.
- д) Различные природные катаклизмы.

Социально-экономические факторы трудовой миграции:

- а) Неравномерность экономического развития различных стран; пребывание их в разных фазах экономического цикла.
- б) Интенсивность научно-технического прогресса, требующая дополнительных высококвалифицированных кадров, перераспределение факторов производства в рамках транснациональных компаний.
- в) Различные уровни доходов в разных странах.
- г) Существенное отличие уровней безработицы в странах.

- д) Специфика формирования трудовых ресурсов в экономически отсталых странах (перенаселенность, безработица, низкая производительность труда).
- е) Относительная дешевизна трудовых услуг слаборазвитых стран.

В рамках социологии доминируют два основных подхода к трактовке процессов миграции.

Во-первых, изучается роль миграции в изменении социальной стратификации общества. В центре анализа обычно находятся отдельные страны, и миграционный поток рассматривается не полностью, а только в той части, которая затрагивает элиту общества. Обосновывается это тем, что именно перемещение элиты генерирует и воспроизводит социальные слои, наиболее активные в политическом и экономическом отношении. Это утверждение согласуется с концепцией новой экономики миграции, предполагающей, что решения о перемещениях принимают наиболее активные и продвинутые семьи. Во-вторых, используют личностный социальный подход, при котором выявляются побудительные социальные причины миграции и ее последствия для конкретной личности.

Международная трудовая миграция, как и любое социально-экономическое явление, несёт за собой ряд последствий. Объединяющим звеном последствий трудовой миграции становится малозаметный процесс сближения уровней заработков в странах происхождения мигрантов и в странах их временного пребывания. С одной стороны, в стране исхода разница в оплате труда ведет к сокращению трудоспособного населения. Избыток человеческого капитала уменьшается, а его цена повышается. Мигранты, узнавшие за рубежом цену своего труда, становятся менее сговорчивыми при заключении трудовых контрактов дома. И то и другое вынуждает нанимателей в странах происхождения мигрантов учитывать уровень оплаты их труда в странах преимущественной эмиграции. С другой стороны, приток дешевой рабочей силы в страны с высокой оплатой труда замедляет ее рост. Международная

трудова́я миграция может способствовать интеграции культурных традиций и особенностей стран.

В ходе проведенных исследований в отношении трудоустройства за границей выпускниками АмГУ были сформулированы следующие выводы:

- 1) Студенты АмГУ крайне низко оценивают шансы трудоустройства в регионе по выбранной профессии (специальности) с опытом работы и без опыта работы. Эмоциональное отношение к трудоустройству в регионе отрицательное.
- 2) Абсолютное большинство опрошенных студентов не имеет опыта работы по специальности, но чуть больше половины респондентов готовы в дальнейшем к работе по выбранной профессии/специальности. К основным причинам отказа от трудоустройства по специальности респонденты относят появление новых профессиональных интересов, а также не востребованность профессии на рынке страны.
- 3) Более половины опрошенных студентов считают, что смогли бы найти достойную работу за границей. Студенты активно собирают информацию о возможности уехать за границу: изучают иностранные языки, сдают экзамены, проходят тестирования, рассылают заявки, готовят документы. Для студентов наиболее предпочтительным видом эмиграции является переезд на постоянное место жительства. Европейские страны, Корея, США, Япония, Китай являются желаемыми странами для эмиграции.
- 4) Студенты определили наиболее важными социальными факторами трудоустройства за границей – приемлемый уровень жизни, возможность найти/получить жилье, возможность получения высоких доходов, безопасность, культурная среда, толерантность общества.
- 5) Шансы трудоустройства выпускников в регионе высокие. Работодатели сотрудничают с вузами для привлечения выпускников на работу.

Сложности трудоустройства у выпускников обусловлены их завышенными требованиями к заработной плате.

- 6) Уровень доверия молодого населения к иностранным государствам высокий. К обязательным условиям при трудоустройстве за границей относится владение иностранным языком, наличие высшего образования, высокий уровень компетенций в своей специальности, отсутствие медицинских противопоказаний.
- 7) Опыт работы в иностранном государстве даёт определённые привилегии при трудоустройстве в регионе, среди которых повышение должности, увеличение размера гонорара, расширение сфер возможного трудоустройства. К положительным аспектам международной трудовой миграции относится повышение уровня профессиональной компетенции, расширение культурного кругозора, приобретение новых контактов.
- 8) Работа организаций по трудоустройству выпускников достаточно эффективна, т.к. проводятся все необходимые мероприятия, услуги находятся в открытом доступе для выпускников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Акимова, С.А. Правовое регулирование трудовой миграции / С.А. Акимова [и др.]. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 183 с.

2 Актуальные проблемы трудовой миграции // Человек и труд. - 2012. - № 8. - С. 29-31.

3 Асриев, С.А. Международный опыт регулирования привлечения иностранной рабочей силы в условиях глобализации // Современное общество и власть. 2015. № 4 (6). С. 143-147.

4 Безбородова, Т. М. К вопросу о социально-экономической природе миграции трудовых ресурсов в Россию из стран ближнего зарубежья // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 1. – С. 76–80.

5 Верещагина, Т. А., Коростелева Е. С. Миграция как фактор социально-экономического развития территории // Вестник Челябинского государственного университета. – 2004. – Т. 8. – № 1. – С. 46–50.

6 Воронина, Н.А. Внешняя трудовая миграция в условиях евразийской интеграции: правовые аспекты / Н.А. Воронина // Труды Института государства и права РАН. – 2017. - №1. – С. 94- 113

7 Глущенко, Г.И. Место международной трудовой миграции в мировом хозяйстве / Г.И. Глущенко // Вопросы статистики. –2013. – №10. – С. 54-68

8 Демографический понятийный словарь / Под ред. Л. Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2003. – 352 с.

9 Дмитриев, А.В. Миграция: конфликтное измерение. — М.: Альфа—М, 2007.с. 176.

10 Загуляев, Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестник ЮУрГУ. – 2010. – № 7. – С. 4–10.

11 Зайончковская, Ж. Методология и методы изучения миграционных процессов. Междисциплинарное учебное пособие / Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. – М.: Центр миграционных исследований, 2007. – 370 с.

12 Иванова, Т. Д. Трудовая миграция россиян: экономические и социальные эффекты (по результатам социологического исследования) // Проблемы прогнозирования. – 2008. – № 4. – С. 82–98.

13 Колосницына, М. Г., Суворова И. К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования // Экономический журнал ВШЭ. – 2005. – № 4. – С. 543–565.

14 Малахов, В.С. Международная миграция и устойчивое развитие России / В.С. Малахов [и др.]. – М.: Дело, 2015. – 120 с.

15 Мкртчян, Н. В. Демографическая ситуация и межэтнические процессы в России как базисные условия формирования перспективной иммиграционной политики // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А. Г. Коровкин. – М.: МАКС Пресс, 2005. – С. 418–439.

16 Мукомель В.И. Трансформация трудовой миграции: социальные аспекты// DemoscopeWeekly. 2014. № 605 – 606.

17 Райзберг, Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 6-е изд., перераб. и доп. – 512 с.

18 Рубинская Э.Д. Регулирование международной миграции рабочей силы: многоуровневый подход // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. № 4. С. 85-93.

19 Рыжкова, А. Н. Понятие и виды трудовой миграции // Молодой

ученый. — 2014. — №21. — С. 535-538.

20 Рязанцев, С. В. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕВРАЗЭС // Вопросы экономики. – 2008. – № 6 . – С. 71–83.

21 Самраилова, Е. К. Роль миграции в процессе формирования трудового потенциала региона / Е. К. Самраилова, В. Т. Стрейко, Р. Р. Кугушев // Труд и социальные отношения. - 2012. - № 3. - С. 127-134.

22 Ситарчук, Е. А. Экономические функции миграции в развитии потенциала рынка // Terra Economicus. – 2010. – Т. 8. Ч. 2. –№ 4. – С. 25–29.

23 Титова, Т.П. Высоквалифицированные специалисты как категория трудовых мигрантов: проблемы определения в селективной иммиграционной политике зарубежных стран // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 142150.

24 Хорев, Б.С. Проблемы изучения миграции населения / Б.С. Хорев, В.Н. Чапек. – М.: Мысль. – 1978. – 256 с.

25 Цуциев, М. А. Миграционная политика: спор о деталях / М. А. Цуциев // Журнал Бюджет. - 2011. - № 10. - С. 68-71.

26 Чечелова, Т. В. Международная миграция трудовых ресурсов: издержки и выгоды / Т. В. Чечелова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2012. - № 26. - С. 45-53

27 Шапкина, А. Ю. Международная миграция трудящихся: современные правовые проблемы / А. Ю. Шапкина // Вестник Московского университета. Серия 11, Право. - 2011. - № 3. - С. 65-75.

28 Шестаков, Е. Трудовая миграция и качество рабочей силы: две стороны одной медали / Е. Шестаков // Кадровик. - 2011. - № 7. - С. 92-100.

29 Шишков, Ю. Вызовы и перспективы глобальных миграций // Международные процессы. – 2011. – № 3. – С. 4–17.

30 Шуменко, М.А. Исследование миграции в современной науке: социологический, экономический, этнологический подходы / М.А. Шуменко, А.В. Камалов // Научные исследования: от теории к практике: материалы

IXМеждунар. науч.-практ. конф. / редкол.: О.Н. Широков [и др.]– Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – №3 (9). – С. 268-270

31 Эргешбаев, У. Ж. Современная трудовая миграция населения стран Центральной Азии в Россию // Научные ведомости. – 2009. – № 7 (62). – С. 74–81.

32 Юдина, Т.Н. Социология миграций: учебное пособие для вузов / Т.Н. Юдина. – М.: Академический Проект, 2006. –272 с.

33 Hijzen, A., Menyhert B. Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being: OECD Social, Employment and Migration Working Papers № 175. Paris: OECD Publishing. 2016.

34 Hollifield, J. Migration, Trade and the Nation-State: The Myth of Globalization / James Hollifield // Journal of International Law and Foreign Affairs. – 1998. – № 3 (2). – P. 595-636.

35 International Migration Report 2017. P. 1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration>

36 Loury, G. A dynamic theory of racial income differences // Women, minorities, and employment discrimination. / Eds. P. Wallace, A. LaMond. — Lexington, Mass: D.C. Heath & Company. — 1977. — P. 286.

37 Park, R., Burgess E, McKenzie R The City. Chicago, 1925. P. 515.

38 Sassen, S. The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow / Saskia Sassen. – Cambridge: Cambridge University Press, 1988. – 224 p.

39 Todaro, M. Internal migration in developing countries: a survey // Population and economic change in developing countries. / Ed. R. Easterlin. — Chicago: University of Chicago Press. — 1980. — P. 443.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа социологического исследования

Тема: Трудоустройство за границей как сценарий будущей профессиональной карьеры выпускников Амгу

Актуальность. В связи с нехваткой рабочих мест, население всё чаще выбирает трудоустройство за границей. Следует изучить отношение студентов к данному вопросу.

Проблема:

Гносеологическая сторона: недостаток актуальной социологической информации об отношении студентов АмГУ к трудоустройству за границей.

Предметная сторона: необходимость трудоустройства за границей ввиду трудности трудоустройства в месте проживания.

Объект: студенты 3-4 курсов очного обучения бакалавриата АмГУ.

Предмет: отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей как к сценарию будущей профессиональной карьеры.

Цель исследования: выявить отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей как к сценарию будущей профессиональной карьеры.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- Выявить эмоциональное отношение студентов АмГУ к трудоустройству в регионе
- Выявить поведенческие установки студентов АмГУ к трудоустройству по специальности

- Выявить эмоциональное отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей
- Выявить поведенческие установки студентов АмГУ в отношении трудоустройства за границей
- Выявить социальные факторы трудоустройства за границей

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Гипотеза-основание: отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей в целом положительное.

Гипотезы-следствия:

- 1) Эмоциональное отношение к трудоустройству в регионе преимущественно отрицательное.
- 2) Поведенческие установки в отношении трудоустройства по специальности в большинстве положительные. Студенты готовы в дальнейшем к работе по выбранной специальности/ профессии.
- 3) Эмоциональное отношение к трудоустройству за границей преимущественно положительное.
- 4) Поведенческие установки студентов АмГУ в отношении трудоустройства за границей преимущественно положительные, что выражается в том, что в связи с трудностями трудоустройства в регионе и наличии определённых знаний, студенты готовы трудоустроиваться за рубежом.
- 5) Важными социальными факторами трудоустройства являются высокий уровень дохода, получение жилья, культурная среда, безопасность в иностранном государстве.

Теоретическая интерпретация понятий.

Трудовая миграция – одна из разновидностей миграции, являющаяся совокупностью передвижений населения с намерением найти и получить рабочее место.

Профессиональная карьера – это субъективное достижение работника в той или иной области, имеющее нравственно-деловой характер.

Соискатель – лицо, представляющее свой труд на соискание чего-нибудь.

Трудоустройство – устройство на работу, предоставление работы кому-либо.

Отношение – направление, направленность, взаимная связь явлений.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Социальная установка – определенное состояние сознания, основанное на предыдущем опыте и регулирующие отношение и поведение людей; предрасположенность воспринимать и оценивать социально значимые объекты.

Структура социальной установки – представления об объекте, эмоциональная оценка объекта, поведенческие установки в отношении объекта.

Представления – образ предмета или явления, сложившийся в массовом сознании.

Мотив – побудительная причина, повод к какому-либо действию.

Аналитическая операционализация.

Таблица 4 – Структурная операционализация

Отношение студентов к трудоустройству за границей	
<i>Эмоциональная оценка трудоустройства за границей</i>	- выявление наиболее предпочтительного вида эмиграции - оценка уровня образования за границей - оценка характеристик зарубежного государства - отношение к трудовой миграции квалифицированных кадров

	<ul style="list-style-type: none"> - оценка вектора развития своей страны - оценка шансов трудоустройства за границей - отношение к эмиграции специалистов
Уровень информированности о миграции квалифицированных кадров	<ul style="list-style-type: none"> - знание понятия «утечка мозгов» - определение понятия «утечка мозгов» - факторы трудовой миграции отечественных квалифицированных кадров - выявление стран-доноров трудовых мигрантов - выявление стран-реципиентов трудовых мигрантов
Поведенческие установки к трудоустройству за границей	<ul style="list-style-type: none"> - готовность к трудоустройству за границей - предрасположенность к трудоустройству за границей - наименование предпочтительного государства для трудовой миграции
Эмоциональная оценка трудоустройства в регионе	<ul style="list-style-type: none"> - оценка шансов трудоустройства по специальности без опыта работы - оценка шансов трудоустройства по специальности с опытом работы
Поведенческие установки к трудоустройству	<ul style="list-style-type: none"> - мотивы отказа трудоустройства по специальности - предрасположенность к трудоустройству по специальности
Уровень знаний для трудоустройства за границей	<ul style="list-style-type: none"> - знание иностранных языков - оценка уровня знаний иностранного языка - поиск информации для трудовой эмиграции - оценка общего уровня знаний - наличие образования в иностранном вузе

<i>Поведенческие установки к получению образования за границей</i>	- мотивы отказа от получения образования за границей
<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	- наличие опыта работы по специальности

Таблица 5 – Факторная операционализация:

Отношение студентов АмГУ к трудоустройству за границей			
Объективные		Субъективные	
Общие	Специфические	Социально-демографические (функциональные)	Социально-психологические (личностные)
- уровень дохода населения в регионе - уровень качества жизни	- список вакансий - реклама вакансий за границей	- пол - возраст - уровень образования - род деятельности - сфера деятельности - личный доход	- уровень знания иностранных языков

Обоснование метода сбора данных и выборки.

В данном исследовании будет использоваться опрос в форме онлайн-анкетирования. Опрос имеет следующие достоинства:

1. Относительно невысокие финансовые затраты.
2. Удобство. Респондент сам решает, когда ему принять участие в исследовании, и это повышает качество ответов.
3. Скорость. Для заполнения и обработки опросника требуется меньше времени, чем при традиционном интервью.

4. Откровенность респондента. Опыт исследователей говорит и том, что респонденты через Интернет дают более честные ответы, не стремясь угодить интервьюеру.

5. Возможность анкетирования студентов, находящихся вне студенческого городка

Выбор анкетирования продиктован простотой организации, отсутствием «эффекта интервьюера», экономией времени.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Для интернет – опросов наиболее применима стихийная выборка. Метод «снежного кома» обеспечит большее количество заполнений анкеты благодаря общению студентов друг с другом и передачи информации об опросе.

Опрошены студенты АмГУ.194 человека.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Программа социологического исследования

Тема исследования: «Международная трудовая миграция среди выпускников вузов».

Обоснование проблемной ситуации. Определение объекта и предмета исследования.

Проблема исследования:

- гносеологическая сторона – отсутствие актуальных социологических данных по данной теме;
- предметная сторона – необходимость трудоустройства за границей ввиду трудности трудоустройства в месте проживания.

Объект исследования: эксперты в области трудоустройства выпускников вузов.

Предмет: оценка трудоустройства выпускников за границей

Цель: проанализировать ситуацию трудоустройства выпускников вузов за границей.

Задачи:

- 1) оценить перспективы трудоустройства в регионе.
- 2) оценить перспективы трудоустройства за границей.
- 3) сформулировать основные причины трудоустройства за границей.
- 4) спрогнозировать тенденции трудоустройства выпускников вузов за рубежом.

Гипотеза–основание: трудоустройство за границей вызвано трудностями трудоустройства в регионе

Гипотезы–следствия:

- Перспективы трудоустройства преимущественно низкие, что связано с наличием высоких требований у работодателя.
- Перспективы трудоустройства за границей преимущественно высокие, т.к. при наличии определенных знаний, выпускник может трудоустроиться в иностранном государстве.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

- К основным причинам трудоустройства можно отнести: желание сменить постоянное место жительства, отсутствие перспектив трудоустройства в регионе, наличие личных факторов
- При наличии определенных аспектов международное трудоустройство может иметь положительную динамику.

Теоретическая интерпретация понятий.

Трудовая миграция – одна из разновидностей миграции, являющаяся совокупностью передвижений населения с намерением найти и получить рабочее место.

Профессиональная карьера – это субъективное достижение работника в той или иной области, имеющее нравственно-деловой характер.

Соискатель – лицо, представляющее свой труд на соискание чего-нибудь.

Трудоустройство – устройство на работу, предоставление работы кому-либо.

Отношение – направление, направленность, взаимная связь явлений.

Социальная установка – определенное состояние сознания, основанное на предыдущем опыте и регулирующие отношение и поведение людей; предрасположенность воспринимать и оценивать социально значимые объекты.

Структура социальной установки – представления об объекте, эмоциональная оценка объекта, поведенческие установки в отношении объекта.

Представления – образ предмета или явления, сложившийся в массовом сознании.

Мотив – побудительная причина, повод к какому-либо действию.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Аналитическая операционализация.

Таблица 6 – Структурная операционализация.

«Оценка трудоустройства выпускников за границей»	
<i>Оценка перспектив трудоустройства за границей</i>	<ul style="list-style-type: none"> - оценка трудовой миграции (страх, интерес, одобрение, осуждение) - оценка проживания в иностранном государстве (положительная, отрицательная) - уровень доверия к иностранным государствам - оценка трудоустройства в регионе - оценка вектора развития своей страны
<i>Оценка поведенческих установок к трудоустройству за границей</i>	<ul style="list-style-type: none"> - мотивы трудоустройства - мотивы отказа трудоустройства
<i>Оценка перспектив трудоустройства в регионе</i>	<ul style="list-style-type: none"> - оценка шансов трудоустройства по специальности без опыта работы - оценка шансов трудоустройства по специальности с опытом работы

<i>Оценка поведенческих установок к трудоустройству</i>	- мотивы отказа трудоустройства по специальности
---	--

Таблица 7 – Факторная операционализация

«Оценка трудоустройства выпускников за границей»			
Объективные		Субъективные	
Общие	Специфические	Социально-демографические (функциональные)	Социально-психологические (личностные)
<ul style="list-style-type: none"> - уровень дохода населения в регионе - уровень качества жизни - резкое социальное расслоение - стабильная политическая обстановка - уровень 	<ul style="list-style-type: none"> - список вакансий - реклама вакансий за границей 	<ul style="list-style-type: none"> - пол - возраст - уровень образования - семейное положение - род деятельности - сфера деятельности - личный доход - материальное 	<ul style="list-style-type: none"> - политические интересы - ценностные ориентации - социальное настроение - образ жизни - стереотипы относительно иностранных государств - оценка

культуры населения - социальные настроения в регионе - общие ценностные ориентации		положение семьи	деятельности центра занятости - уровень знания иностранных языков
---	--	-----------------	---

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Стратегический (принципиальный) план исследования – описательный (качественно–количественное описание свойств и состояний объекта исследования).

Обоснование метода сбора данных и выборки.

В данном исследовании будет использоваться один из методов сбора первичной информации – разновидность опроса –опрос экспертов в форме глубинного интервью. Выбор в пользу данного метода обоснован тем, что данный метод позволяет на основе авторитетного мнения привлечь более целенаправленную аргументацию для обоснования теоретических положений и практических рекомендаций исследования.

Общее количество экспертов: 3 эксперта.

Отбор экспертов предполагается осуществить среди специалистов учреждений по трудоустройству. Методы отбора:

1. Документальный. (Стаж работы по профилю не менее 5 лет (обуславливает высокую компетентность в оценке трудовой миграции как явления, в целом его состояния и внутреннего потенциала);
2. Самооценка. (Критерии: компетентность, объективность, способность к прогнозу). Избранные критерии являются стандартными.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
Инструментарий исследования
АНКЕТА

Здравствуйте! Меня зовут Анна, я интервьюер Центра социологических исследований Амурского университета. Просим Вас принять участие в опросе, посвященном исследованию отношения студентов к трудоустройству за границей. Ваши ответы чрезвычайно важны. Все ответы будут использованы в обобщенном виде и исключительно в научных целях и анонимно. Огромная просьба отвечать откровенно и объективно. Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

1) Укажите Ваш возраст

2) Укажите Ваш пол

1. Мужской
2. Женский

3) Укажите Ваш факультет

4) На каком курсе Вы обучаетесь?

1. 1 курс
2. 2 курс
3. 3 курс
4. 4 курс

5. Обучение в магистратуре

5) Есть ли у Вас опыт работы по специальности?

1. Да
2. Нет

6) Собираетесь ли Вы в дальнейшем работать по специальности?

1. Да (переход к 8 вопросу)
2. Нет

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

7) Если Вы не собираетесь работать по специальности, то по какой причине?

1. Низкая оплата труда
2. Снизился престиж профессии
3. Моя профессия (специальность) не востребована на рынке страны
4. Отсутствие перспектив профессионального роста
5. Разочаровался (лась) в профессии
6. Появились новые профессиональные интересы
7. Никогда не собирался (лась) работать по профессии
8. Затрудняюсь ответить

8) Изучали (изучаете) ли Вы иностранный язык?

1. Да
2. Нет

9) Насколько Вы согласны с тем, что дела в стране идут в правильном направлении?

1. Полностью согласен
2. Скорее согласен
3. Отчасти да, отчасти нет
4. Скорее не согласен

5. Совершенно не согласен
 6. Затрудняюсь ответить
- 10) Знаете ли Вы, что такое «утечка мозгов»?
1. Да
 2. Нет
 3. Затрудняюсь ответить

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 11) Как, по Вашему мнению, можно охарактеризовать термин "утечка мозгов"? (не более 3 вариантов)
1. Отъезд за границу умных, талантливых людей, ученых
 2. Утечка научной информации
 3. Упущение государственной политики страны
 4. Возможность реализовать себя
 5. Возможность хорошо заработать
 6. Бесперспективное явление
 7. Другое _____
- 12) Как лично Вы относитесь к факту отъезда за границу квалифицированных кадров?
1. Положительно
 2. Отрицательно
 3. Нейтрально
 4. Затрудняюсь ответить
- 13) Каковы, по Вашему мнению, причины "утечки мозгов" из России?
1. Плохие условия работы

2. Низкий уровень заработной платы
3. Проблемы с трудоустройством квалифицированных кадров
4. Нет возможности реализовать свои идеи
5. Нет поддержки молодым ученым
6. Не востребованность специалистов
7. За границей учиться и работать престижнее
8. Лучший стиль жизни за рубежом
9. Неправильная государственная политика
10. Другое _____

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 14) Считаете ли Вы проблемой отъезд специалистов за границу?
1. Да
 2. Скорее да, чем нет
 3. Скорее нет, чем да
 4. Нет
- 15) Оцените по десятибалльной шкале, насколько Вы удовлетворены своим материальным положением. (1 – очень не удовлетворен, 10 – очень удовлетворен)
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 16) Оцените по десятибалльной шкале шансы трудоустройства, выпускника ВУЗа без опыта работы по полученной Вами специальности в городе, в котором учитесь. (1 – очень низкие, 10 – очень высокие)
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 17) Оцените по десятибалльной шкале шансы трудоустройства в городе, в котором учитесь, специалиста Вашего уровня образования и направления подготовки, но имеющего опыт работы. (1 – очень низкие, 10 – очень высокие)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 18) Рассматриваете ли Вы возможность уехать за границу для продолжения образования или работы?
1. Да
 2. Скорее да, чем нет
 3. Скорее нет, чем да
 4. Нет
 5. Затрудняюсь ответить

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 19) Как Вы считаете, где выше уровень образования?
1. В России
 2. Страны Азии
 3. Европейские страны
 4. США
 5. Примерно одинаково
 6. Затрудняюсь ответить
- 20) Как Вы считаете, для каких стран актуальна проблема "утечки мозгов"? (Укажите известные Вам страны)
- _____
- 21) Как Вы считаете, в какие страны наиболее часто уезжают отечественные специалисты?
- _____
- 22) Как вы считаете, лично Вы смогли бы найти себе достойную работу за границей?
1. Да
 2. Нет

3. Затрудняюсь ответить
- 23) Как вы считаете, достаточен ли Ваш уровень знаний для обучения/ работы на иностранном языке?
1. Да, достаточен
 2. Нет, не достаточен
 3. Затрудняюсь ответить

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 24) Оцените Ваш уровень знания иностранного языка
1. Владею иностранным языком абсолютно свободно
 2. Владею иностранным языком на бытовом уровне
 3. Читаю со словарем
 4. Затрудняюсь ответить
- 25) Обучались ли Вы в иностранных вузах по каким-либо международным программам обмена студентами?
1. Да, обучался (-лась)
 2. Нет, но хотел (-а) бы
 3. Нет, я не готов (-а) к этому
- 26) Если бы у Вас была возможность пройти обучение в европейском вузе, какие факторы повлияли бы на Ваше решение об отказе? (укажите 3 наиболее важных фактора)
1. Недостаточное внешнее финансирование
 2. Недостаточное знание иностранного языка
 3. Неуверенность в собственных силах
 4. Семейные обстоятельства
 5. Необходимость работать

6. Нежелание покидать родину
7. Любовь к российской культуре
8. Отсутствие желания стажироваться (работать) в европейском вузе
9. Факторы для отказа отсутствуют, поеду обязательно
10. Другое _____

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 27) Если бы Вам предложили поехать работать (обучаться) за границу прямо сейчас, что бы Вы сделали?
1. Поехал бы, не раздумывая
 2. Сначала проанализировал бы недостатки и преимущества жизни и работы там
 3. Сначала посоветовался бы с родственниками или друзьями
 4. Не поехал бы ни при каких условиях (переход к вопросу 29)
 5. Затрудняюсь ответить (переход к вопросу 29)
- 28) В какую страну Вы бы уехали работать?
- _____
- 29) Оцените, насколько важны следующие характеристики страны, в которую хотели бы уехать. (1 – очень важно, 2 – скорее важно, 3 – скорее не важно, 4 – совсем не важно)

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 30) Собираете ли Вы информацию о возможности уехать за границу?
1. Рассылаю заявки и готовлю документы
 2. Обращаюсь в зарубежные университеты, научно-исследовательские центры, фирмы
 3. Участвую в конкурсах зарубежных фондов с целью получения гранта
 4. Сдаю экзамены и прохожу тестирования
 5. Интенсивно изучаю иностранные языки
 6. Нет, меня это не интересует
 7. Другое

- 31) Какой вид эмиграции наиболее предпочтителен для Вас?
1. Кратковременная работа
 2. Долгосрочный контракт (более 1 года)

	<i>Очень важно</i>	<i>Скорее важно</i>	<i>Скорее не важно</i>	<i>Совсем не важно</i>
Возможность трудоустройства по любой другой специальности	1	2	3	4
Возможность трудоустройства по Вашей специальности	1	2	3	4
Возможность получения высоких доходов	1	2	3	4
Возможность найти/получить жилье	1	2	3	4
Наличие родственников	1	2	3	4
Наличие друзей, хороших знакомых	1	2	3	4
Профессиональные контакты	1	2	3	4
Экологическая обстановка	1	2	3	4
Безопасность	1	2	3	4
Культурная среда	1	2	3	4
Толерантность общества	1	2	3	4
Приемлемый уровень жизни	1	2	3	4

3. Кратковременная стажировка
4. Учеба сроком более полугода
5. Переезд на постоянное место жительства
6. Затрудняюсь ответить
7. Другое _____

Благодарим за участие!

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Инструментарий исследования
ГАЙД ИНТЕРВЬЮ

(для начальника Международного отдела АмГУ)

- 1) Как, по Вашему мнению, можно охарактеризовать эмоциональную составляющую трудовой миграции?
- 2) Для выпускника, который трудоустроился за границей, какие существуют положительные и отрицательные аспекты проживания в иностранном государстве?
- 3) Как Вы оцените уровень доверия к иностранным государствам у молодого населения?
- 4) Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза? С чем это связано?
- 5) На Ваш взгляд, что является причиной (причинами) для трудоустройства выпускниками за границей?
- 6) Что может стать причиной отказа от трудоустройства за рубежом?

- 7) Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе по специальности с опытом работы / без опыта работы?
- 8) С чем связано нежелание у выпускников работать по специальности?
- 9) Как влияет политическая обстановка в стране на международную трудовую миграцию?
- 10) Как Вы думаете, взаимосвязаны ли политические предпочтения и отношение к миграции рабочей силы в иностранные государства?
- 11) Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?
- 12) Наличие, каких условий обязательно при трудоустройстве за границей?
- 13) Как Вы думаете, семейное положение влияет на решение о трудоустройстве за границей?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- 14) Какие привилегии может дать опыт работы в иностранном государстве при возвращении на родину?
- 15) Как Вы считаете, мужчины или женщины в большей степени предрасположены к миграции? Почему?
- 16) Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?
- 17) Охарактеризуйте, пожалуйста, ситуацию выбора иностранных государств в качестве трудоустройства.
- 18) Как, на Ваш взгляд, эта ситуация изменится в течение 10 лет?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

ГАЙД ИНТЕРВЬЮ

(для специалиста Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов)

- 1) Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза?
- 2) На Ваш взгляд, что является причиной (причинами) для трудоустройства выпускниками за границей?
- 3) Какие привилегии может дать опыт работы в иностранном государстве при возвращении на родину?
- 4) Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе по специальности, с опытом работы / без опыта работы?
- 5) С чем связано нежелание у выпускников работать по специальности?
- 6) Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?
- 7) Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
ГАЙД ИНТЕРВЬЮ

(для специалиста отдела трудоустройства молодёжного центра «Выбор»)

- 1) Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза?
- 2) На Ваш взгляд, что является причиной (причинами) для трудоустройства выпускниками за границей?
- 3) Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе по специальности, с опытом работы / без опыта работы?
- 4) С чем связано нежелание у выпускников работать по специальности?
- 5) Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?
- 6) Какие привилегии может дать опыт работы в иностранном государстве при возвращении на родину?
- 7) Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?

ПРИЛОЖЕНИЕ В
**Транскрипты экспертного опроса
№1**

Начальник Международного отдела АмГУ

И: Как, по Вашему мнению, можно охарактеризовать эмоциональную составляющую трудовой миграции?

Р: Противоречиво. Вопросы трудовой миграции как внешней, так и внутренней, всегда окрашены тревожно оранжевым цветом, как со стороны властей, работодателей, так и со стороны населения и самих мигрантов. И такая ситуация не только в России. Этот аспект экономических отношений всегда болезненный, так как затрагивает разные составляющие повседневной жизни людей, национальных интересов и экономики.

И: Для выпускника, который трудоустроился за границей, какие существуют положительные и отрицательные аспекты проживания в иностранном государстве?

Р: Положительные аспекты:

Бесценный опыт межкультурного взаимодействия, в бытовом и особенно в профессиональном плане.

Повышение уровня владением иностранным языком, как разговорным, так и языком для профессионального общения.

Знакомство с иной культурой. Расширение представлений о мире.

Возможность получения привилегий при принятии решения о переезде на постоянно место жительства, получения гражданства.

Высокий уровень заработной платы.

Приобретение новых контактов – друзей и коллег, которые могут быть полезны в дальнейшей жизни.

Отрицательные аспекты:

Сложность психологической адаптации.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Отсутствие поддержки близких в сложных жизненных ситуациях.

Оторванность от семьи.

Языковой барьер.

Более низкий статус/ должность по сравнению с аналогичными предложениями в родной стране.

Необходимость прилагать большие усилия для продвижения по карьерной лестнице по сравнению с сослуживцами-аборигенами.

Трудности с доступностью медицинской помощи (зависит от категории страховки).

И: Как Вы оцените уровень доверия к иностранным государствам у молодого населения?

Р: Уровень доверия у молодежи к иностранным государствам неоправданно высок.

И: Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза? С чем это связано?

В последнее время отмечается тенденция заинтересованности работодателей – производственных компаний и высокотехнологичных производств в налаживании контактов с университетами, поэтому трудоустройство лучших выпускников на предприятиях региона вполне выполнимое условие. Другое дело, останется этот молодой человек там работать по истечению трех лет?

Большие трудности при трудоустройстве испытывают выпускники гуманитарных направлений. Сфера обслуживания в основном представлена частным бизнесом, куда выпускники идут менее охотно, в виду отсутствия социальных гарантий. Стартового капитала для открытия собственного бизнеса, как правило, нет.

И: На Ваш взгляд, что является причиной (причинами) для трудоустройства выпускниками за границей?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Р: Желание посмотреть мир. Получить опыт работы в международной кампании. Повышение своей квалификации. Выучить иностранный язык в среде. Желание проверить свои силы.

И: Что может стать причиной отказа от трудоустройства за рубежом?

Р: Прежде всего, наличие семейных обязательств (пожилые родители, маленькие дети и т.п.). Кроме этого, психологическая неготовность, низкий уровень владения иностранным языком, перспективы хорошего трудоустройства в родной стране и проблемы со здоровьем.

И: Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе по специальности, но без опыта работы? С чем это связано?

Шансы есть всегда. Их нужно уметь искать, а для этого необходимо терпение и желание быть высококвалифицированным специалистом в своем деле. Если в начале своего пути человек может трудоустроиться не по своей специальности, это не означает, что на этом надо поставить точку. Выпускники технических

специальностей трудоустраиваются быстрее, так как такие направления как энергетика, дизайн, инженерия востребованы в регионе ввиду наличия предприятий. Сфера обслуживания развивается, переводчики с китайским языком начинают трудовую деятельность, будучи студентами. Большая потребность в педагогах и аграриях, особенно в сельских районах. Но не все выпускники стремятся туда попасть.

И: Насколько Вы оцениваете шансы трудоустройства в регионе по специальности с опытом работы?

Р: Конечно, они выше, чем без опыта. Работодатель не готов тратить много времени и ресурсов на обучение специалиста с «нуля».

И: С чем связано нежелание у выпускников работать по специальности?

Большая часть выпускников, по моим субъективным ощущениям, стремится трудоустроиться по специальности. Нежелание, прежде всего, связано с уровнем предлагаемых «стартовых» зарплат для молодых специалистов. Кроме этого,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

поиск «достойного» по мнению, выпускников места может занять время или требовать наличие дополнительного опыта или компетенций, которые необходимо получать самостоятельно.

И: Как влияет политическая обстановка в стране на международную трудовую миграцию?

Р: Политика влияет на нас и на все сферы нашей жизни, хотим мы этого или не хотим. Политическая ситуация в стране сказывается на экономических отношениях внутри страны и за ее пределами. И на трудовую миграцию, она так же оказывает влияние.

Если в стране непредсказуемая политическая обстановка или правит диктатура, идут войны или царит политическая анархия, вряд ли разумный человек захочет въезжать в такую страну ради долговременного трудоустройства. Пусть даже и работа интересная и высокооплачиваемая. С целью привлечения

трудоустройству страны вводят благоприятные визовые режимы. Мигранты, в свою очередь, занимают вакантные рабочие места в неблагополучных регионах, приезжают высококвалифицированные специалисты, увеличивается размер

налоговых поступлений в бюджет страны за счет оформления патентов на занятие трудовой деятельностью и уплаты налогов.

Отток трудовых мигрантов сокращается в связи с благополучной политической и экономической обстановкой.

И: Как Вы думаете, взаимосвязаны ли политические предпочтения и отношение к миграции рабочей силы в иностранные государства?

Р: Если речь идет о профессиональных политиках (принадлежащих к той или иной политической партии), то, безусловно, да. Поскольку политические взгляды будут распространяться, в том числе, и на построение отношений, и в сфере экономики, и на формирование миграционной политики государства.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Если говорить об обывателе, здесь сложнее. К примеру, обыватель может придерживаться либеральных взглядов, но при этом негативно относиться к «утечке мозгов» за границу.

И: Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?

Р: Это зависит от качества и количества привлекаемых трудовых ресурсов, а также от того, какие условия труда и его оплаты предлагают населению, проживающему в регионе. Также это зависит от уровня занятости населения региона.

Если вести речь о высококвалифицированных специалистах, уникальных в своем роде или о небольшом количестве трудовых мигрантов рабочих специальностей, то протестов среди населения это не вызовет. А вот если

количество трудовых мигрантов растет вместе с их зарплатами, а местные специалисты по-прежнему будут получать «как при царе Горохе», это может вызвать, как минимум, недоумение населения.

В моей практике был случай, когда местное предприятие искало высококвалифицированного специалиста и предложило зарплату местному специалисту в три раза ниже, чем специалисту из центрального региона России. Такие подходы к поиску рабочей силы вызывают недоумение.

И: Наличие, каких условий обязательно при трудоустройстве за границей?

Р: Хороший уровень владения иностранным языком. Диплом о высшем образовании. Уровень и качество полученного образования. Высокий уровень компетенций в своей сфере деятельности. Стремление к профессиональному самосовершенствованию. Отсутствие тяжелых заболеваний. Отсутствие вредных привычек. Наличие положительных рекомендаций.

И: Как Вы думаете, семейное положение влияет на решение о трудоустройстве за границей?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Р: В большинстве случаев – да. Особенно, если в семье есть маленькие дети. Трудоустройство и бытовая адаптация проходит гораздо легче, если человек не обременен семейными узами.

И: Какие привилегии может дать опыт работы в иностранном государстве при возвращении на родину?

Р: Работодатели охотнее принимают на работу молодежь с зарубежным опытом работы. Повышение статуса и размера денежного вознаграждения при трудоустройстве. Расширение сфер возможного трудоустройства. Быстрое продвижение по служебной лестнице. Трудоустройство в мультинациональные или международные компании.

И: Как Вы считаете, мужчины или женщины в большей степени предрасположены к миграции? Почему?

Р: Мужчины. Мужчины, имеющие семьи могут мигрировать в поисках заработка. Женщины, имеющие семьи и детей, чаще выполняют обязанности по уходу за ребенком. В традиционно патриархальных государствах обязанность «зарабатывать» лежит на мужчинах.

География трудовой миграции мужчин шире. Женщины не могут свободно мигрировать в мусульманские государства, к примеру.

Женщины чаще мигрируют в связи с повышением уровня зарплаты или статуса, то есть в основном касается женщин в более зрелом возрасте и, как правило, высококвалифицированных специалистов. Мужчины – трудовые мигранты в общей массе представляют большой процент низкоквалифицированной рабочей силы.

И: Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?

Р: Сложно об этом судить, так как этой сферой напрямую не занимаюсь.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

По моим представлениям, эффективно. Много мероприятий. Открытость и доступность услуг для выпускников. Организация взаимодействия с потенциальными работодателями. Это то, что я наблюдаю в нашем вузе.

И: Охарактеризуйте, пожалуйста, ситуацию выбора иностранных государств в качестве трудоустройства.

Р: Чаще всего молодежь выбирает экономически развитые государства с высокой степенью политической стабильности, а также возможностями продолжения обучения (особенно с возможностью получения государственных стипендий на обучение) и последующего трудоустройства: Китай, США, Германия, Финляндия, Чехия.

И: Как, на Ваш взгляд, эта ситуация изменится в течение 10 лет?

Р: Не берусь строить такие долгосрочные прогнозы. Турбулентность нашего времени настолько высока, что сложно предположить, как мы будем жить в 2021 году. Здесь играют роль и политическая ситуация, и развитие инновационных технологий, технологий искусственного интеллекта, сетевых технологий и шутки природы вроде COVID-19 или падающего метеорита.

Предположу, что по-прежнему будет привлекательным Китай, но для внешней трудовой миграции он станет доступен только для высококвалифицированных специалистов. Очень привлекательной может стать Россия для трудовой миграции не только из стран СНГ, но и из таких стран как Индия, Афганистан, Пакистан, Малазия, африканских государств и т.д., при условии сохранения стабильности политической обстановки и политики «мягкой силы» в развивающихся странах.

И: Большое спасибо за Ваши ответы.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

№2

Специалист Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов

И: Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза?

Р: Шансы высокие. 80-90% устраиваются в регионе. Остальные уезжают в другое место на постоянное место жительства.

И: На Ваш взгляд, что может являться причиной для трудоустройства выпускника за границей?

Р: Лично на мой взгляд, я считаю, что уезжают именно за границу за высокими заработками и возможностью более быстрого, скажем так, карьерного роста. В основном нас уезжают студенты, которые занимаются зарубежными

иностранными языками, те, которые видят себя в другой сфере. Перспективы роста. Но, как правило, мы ещё ведём небольшую статистику, некоторые студенты по истечении года, 2-3 лет возвращаются в Россию, живут, находят работу и вполне замечательно продвигаются по работе.

И: Может ли опыт работы в иностранном государстве дать привилегии при возвращении на родину?

Р: Я думаю да. Это воспринимается как стажировка за границей. Но чтоб прям вас точно примут никто не даст гарантии, т.к. работодателю с России будет сложно узнать в работе за рубежом.

И: Как Вы считаете, каковы шансы трудоустройства в регионе без опыта работы и с опытом работы?

Р: Шансы трудоустройства, опять же повторяюсь, они высокие, но так как у нас студенты – выпускники предъявляют немножко завышенные требования к работе, к заработной плате. У нас студенты – выпускники хотят получать сразу по 60-70 тысяч. Естественно, Вы сами понимаете, что это нереально. Сначала нужно наработать себе какой-то опыт, какую-то практику, чтобы это было. Мы даже стараемся донести до студентов, когда они к нам приходят, например, мы

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

хотим им помочь. Я им объясняю, что не может быть сразу у тебя зарплата 60-70 тысяч. Начинаем с малого, т.е. можно найти работу в принципе, которая оплачивается 30-40 тысяч. Для выпускника, я считаю, что это очень даже неплохая зарплата. Но опять же, 30-40 тысяч это, как правило, такие очень крупные предприятия и, если ещё выпускник себя зарекомендовал, например, в олимпиадах участвовал или ещё что-то, или по собеседованию он работодателя устроил. Также, сами понимаете, есть такие сферы услуг – это в основном, социальные, которые оплачиваются не так высоко, например, социальный педагог, и то, в частных компаниях платят довольно достаточно хорошо. Те, кто выбрал такие специальности, для них тоже.....Как Вам объяснить.....Сначала получают 20-25 тысяч. С опытом, естественно,

прибавляется стаж за работу, можно открыть себе новую квалификацию, там есть первая, вторая, третья, высшая категория. Соответственно, какая категория у тебя будет, такая и будет у тебя зарплата. Когда ты приходишь без опыта, у тебя будет самая минимальная оплата труда, но это должно только стимулировать человека развиваться дальше. Я в своё время тоже пришла без опыта, тоже получала небольшую зарплату. Для меня в принципе это не было таким критерием, что надо отказаться от работы. Наоборот, стремление развиваться дальше. Мы пытаемся донести, чтобы студент у нас развивался дальше в каких-то сферах, развивался в своём направлении. Например, отучился на психолога, развивайся дальше. Никто в этом не мешает.

И: Получается, главная проблема – высокие требования выпускников.

Р: Получается так. У нас, по крайней мере, кто обращается к нам, они предъявляют слишком завышенные требования. Они просят искать им работу с зарплатой не менее 40-50 тысяч. Ну.... Приходится сразу проводить профилактическую работу.

И: Как Вы думаете, с чем связано нежелание выпускников работать по специальности?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Р: Некоторые студенты не хотят работать по специальности, потому что она малооплачиваемая. Некоторые студенты, например, на каком-то курсе понимают, что просто пошёл не в том направлении, т.е. он пошёл на электрика, а в душе он дизайнер. Выбрал не то направление, отучился и понял, что работать по этой специальности не хочет. Как правило, эти люди потом или повторно учатся, или становятся самозанятыми, открывают ИП и дальше развиваются в направлении, которое им действительно нравится. Но я считаю, могу от себя сказать, что работать не по специальности....Как Вам объяснить....Получается, у нас в 9-11 классах проводится профориентация, т.е. будущий студент может понять, чем он хочет заниматься. Но как показывает

практика, не везде она проводится, и студент немножечко....Ну.... При поступлении в вуз выбирает, где меньше экзаменов, где меньше пропускной балл, поступает туда ради корочки, и всё. Работать он там не будет.

И: Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?

Р: Влияет, и не всегда позитивно. Проблема в том, что иностранные рабочие приезжают на заработки и готовы работать за небольшую оплату, а наши так не будут.

И: Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?

Р: На мой взгляд, делают что возможно. У нас не совсем налажена грань работодатель-работник. В любом случае выпускник может получить помощь либо в ЦЗН либо в центрах карьеры при вузе.

И: Что нужно сделать, чтобы наладить эту самую грань?

Р: Это достаточно трудоемкий процесс. Я думаю нужно больше цифровизации со стороны вуза, а от студентов больше участия в мероприятиях проводимых для

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

них.

Для выпускника будучи он ещё студентом проводятся всевозможные мероприятия с участием работодателей, но студент не всегда считает нужным прийти на встречу.

И: Большое спасибо за Ваши ответы.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

№3

Специалист отдела трудоустройства молодёжного центра «Выбор»

И: Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе у выпускника вуза?

Р: Шансы высокие, работы достаточно много. Зависит конечно от специальности, востребованы ли они. Некоторые студенты заявляют завышенные критерии....Например, высокая зарплата или гибкий график...

И: На Ваш взгляд, что является причиной для трудоустройства выпускниками за границей?

Р: На мой взгляд наиболее благоприятные условия жизни, более высокая заработная плата. Возможно, у них есть возможность проживания за границей, например, живущие там родственники.

И: Может ли опыт работы в иностранном государстве дать привилегии при возвращении на родину?

Р: Опыт работы в иностранном государстве может.... Точнее человек с опытом работы может выглядеть более выигрышно для работодателя. Из числа претендентов могут выбрать именно его. Это ведь дополнительные знания иностранных языков, профессиональные знания.

И: Как Вы считаете, каковы шансы трудоустроиться в регионе по специальности с опытом работы / без опыта работы?

Р: С опытом работы шансы значительно выше, так как на работника не нужно тратить рабочие ресурсы, обучать его.

И: Как Вы думаете, с чем связано нежелание у выпускников работать по специальности?

Р: Причины у каждого могут быть разные. Может не востребованность или малая заработная плата. Не устраивают условия работы и другое. Личные факторы...Изменились интересы, например.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

И: Как, на Ваш взгляд, влияет появление иностранных рабочих на социальные настроения в регионе?

Р: Сокращаются рабочие места для наших рабочих. Это вызывает определённый негатив среди ищущих работу.

И: Как Вы считаете, достаточно ли эффективно в регионе работают организации по трудоустройству выпускников?

Р: Достаточно эффективно. Просто сейчас сложная ситуация в регионе в связи с коронавирусом. Многие работодатели не могут дать точную информацию о

количестве рабочих мест, многие компании работают сейчас удаленно и не ведут подбор персонала.

И: Большое спасибо за Ваши ответы.