

**УДК 331.556**  
**ББК 65.240.53**

**Borisova Alena Aleksandrovna**,  
doctor of economics,  
associate professor of the department of management  
of Novosibirsk State  
Technical University,  
Novosibirsk,  
e-mail: A.Borisova@corp.nstu.ru

**Tokareva Aleksandra Sergeevna**,  
undergraduate  
Novosibirsk State  
Technical University,  
Novosibirsk,  
e-mail: tok-al@mail.ru

**Борисова Алена Александровна**,  
д-р экон. наук,  
доцент кафедры менеджмента  
Новосибирского государственного  
технического университета,  
г. Новосибирск,  
e-mail: A.Borisova@corp.nstu.ru

**Токарева Александра Сергеевна**,  
магистрант  
Новосибирского государственного  
технического университета,  
г. Новосибирск,  
e-mail: tok-al@mail.ru

## **ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ: ПРЕДИКТОРЫ РОСТА И ПРОГРАММЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

### **MIGRATION OF GRADUATES OF RUSSIAN UNIVERSITIES: PREDICTORS OF GROWTH AND PROGRAMMES OF MANAGEMENT**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)  
08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labour Economics)

*Исследование посвящено выявлению факторов, стимулирующих тенденцию роста трудовой миграции выпускников российских вузов. Выявлены темпы роста миграции, выделены причины, усиливающие настроенность молодежи на построение карьеры на зарубежном рынке труда. Определены этапы формирования настроенности на перемещение и предложены индикаторы диагностики. Проведена апробация инструментария диагностики, получены результаты, характеризующие распределение выпускников вузов по критерию «степень настроенности к трудовой миграции». Предложены мероприятия по реализации политики возвратной трудовой миграции.*

*The research is aimed to discover the factors stimulating the labor migration growth trend of the Russian universities graduates. The paper characterizes the growth rates and determines the factors increasing the youth orientation to building their career abroad. The paper also specifies the stages of an emerging intention to move and identifies indicators thereof. The authors approbate the diagnostic tools and receive the results characterizing the distribution of the graduates based on the «level of determinacy for labor migration». Finally, the authors suggest regulatory measures to implement labor migration policy.*

*Ключевые слова: спрос на образовательные услуги, вуз, рейтинг, миграционная настроенность, миграция молодежи, статус «мигрант», трудовая миграция, профессиональная реализация, факторы-стимулы и ограничители, программа содействия.*

*Keywords: educational demand, higher education institution, rating, migration moods, youth migration, the status of «migrant», labor migration, professional realization, driving and restricting factors, promotion program.*

#### **Постановка проблемы и обзор теоретико-прикладных подходов к изучению трудовой миграции молодежи**

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.

Анализ динамики численности выезжающих граждан Российской Федерации в страны дальнего зарубежья подтверждает тенденцию наращивания объемов миграционных потоков [1] (см. рис. 1).

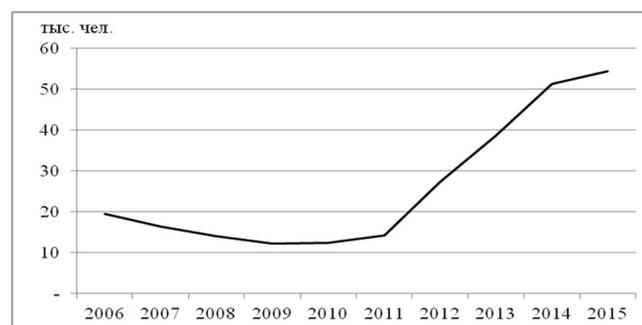


Рис. 1. Темпы наращивания миграционных потоков России, 2006–2015 годы

Традиционно и на протяжении длительного времени ведется мониторинг трудовой миграции Федеральной службой государственной статистики (Росстат) и его региональными подразделениями (статистические сборники «Численность и миграция населения в России» [1], «Регионы России» [2], «Труд и занятость в России» [3]). Данные о динамике сопоставляются с наблюдениями специалистов из других стран (статистические данные

Отделения населения ООН [4] и Евростата [5], исследования Института миграционной политики [6], Федерального бюро статистики Германии [7], Бюро трудовой статистики США [8]).

Вследствие того, что при сборе и анализе статистических данных исследовательские институты используют

различные методы, иногда в полученных результатах наблюдаются расхождения. Примером подобного расхождения может стать сравнение показателей объема миграционных потоков из России в США, приведенных в отчетах Института миграционной политики США [9] и в бюллетене Росстата [1] (см. рис. 2).

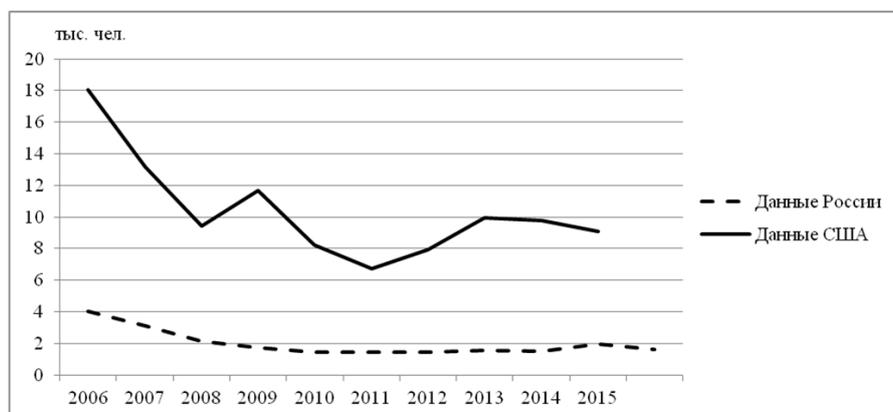


Рис. 2. Иммиграционные потоки из России в США, чел.

Источник: данные [1; 9].

Подобная разница может быть объяснена разными подходами к ведению статистического учета в разных государствах. Так, в США иммигрантом считается иностранец, приехавший на территорию США и получивший статус постоянного жителя («грин-карту»). При этом российские граждане, покинувшие территорию России и получившие вид на жительство в другой стране, но все еще сохраняющие регистрацию по месту жительства в России, не учитываются в качестве эмигрантов, хотя и считаются иммигрантами за границей.

Перекрестный анализ данных позволяет анализировать валидность и надежность методик сбора и обработки информации и принимать решения о коррекции исследовательских подходов к изучению трудовой миграции. Но данные статистических сборников не являются достаточными для регулирования объема и вектора трудовой миграции, поскольку отражают реальные факты свершенных действий и не позволяют выявить факторы-предикторы, обусловившие перемещение. Информация о предикторах является важной, поскольку знание предпосылок, установок и факторов-мотиваторов перемещения позволяют в случае необходимости вводить целевое превентивное управление на ранних этапах принятия решения о смене территории. Поэтому и ценны результаты социоэкономических исследований по выявлению предикторов трудовой миграции и силе их влияния на конечную результирующую — факт трудовой миграции.

Обзор теоретико-прикладных эмпирических исследований выявил относительно ограниченный интерес (по числу) исследователей, занимающихся проблематикой трудовой миграции. Предполагаем, что ограничения связаны с трудностями сбора репрезентативных эмпирических выборок. Отсутствие централизованных программ поддержки инициации и проведения мониторинга трудовой миграции способствует дифференциации наблюдений и получению точечных, как правило, территориально ограниченных замеров. В целом такая ситуация не способствует выработке единой согласованной политики регулирования масштабов и векторов трудовых перемещений.

В то же время имеющиеся точечные результаты анализа трудовой миграции показывают «срезы», «аспекты изучения», представляющие интерес отдельных исследовательских групп, например, распространенность миграционных настроений и направленность трудовой миграции жителей Армении, Белоруссии, Грузии, Молдовы и Украины (N = 400) (Жакевич В. Д., 2008 [10]); зависимость миграционных настроений жителей Калининграда и области от гендерных факторов (N = 1 100) (Тюрюканова Е. В., 2008 [11]); причины и факторы миграции молодежи Мурманской области (N = 955) (Шарова Е. Н., 2015 [12]); влияние этнической самоидентификации на миграционные установки (Сидорова Т. Н., Сысолятина М. Ю., 2015 [13]); факторы-предпосылки трудовой миграции жителей крупных и значимых городов Хабаровского края (N = 400) (Скрипник Е. О., 2010 [14]); миграционные настроения жителей малых городов и выявления популярных маршрутов перемещений (Флоринская Ю. Ф., Рощина Т. О., 2008 [15]); факторы, определяющие миграционное поведение и выбор направлений потенциальной миграции студентов выпускных курсов девяти российских городов (N = 2797) (Варшавская Е. Я., Чудиновских О. С., 2014 [16]); влияние удовлетворенности условиями проживания на силу миграционных настроений (N = 400) (Кашкина Л. В., 2014 [17]); зависимость миграционных настроений студентов Амурского государственного университета от уровня семейного дохода (N = 344) (Дзевенис М. А., 2015 [18]).

Разнообразие аспектов изучения, с одной стороны, обогащает знание о факторах, определяющих трудовую миграцию, но с другой — отсутствие репрезентативных выборок ограничивает возможность трансляции результатов и выводов на всю генеральную совокупность, по которой ведется изучение трудовой миграции. Поэтому многие исследования считаются поисковыми, а полученные данные относятся к разведочным.

Российские исследователи дифференцируют готовность человека к миграции на два состояния, отличающиеся силой сформированной мотивации субъекта и активностью

предпринимаемых им действий. Выделяют миграционную настроенность и миграционные намерения. В большинстве концепций трудовой миграции под миграционной настроенностью понимают желание [10, с. 91; 18, с. 97] или потенциальную готовность [11, с. 23; 14, с. 43; 17, с. 63]. Миграционная настроенность характеризует желаемую ориентацию субъекта труда на выезд за пределы страны. Ориентация, как правило, не имеет четкой формулировки, не подкреплена сравнительным анализом выгод, не имеет детальной проработки механизма реализации возможностей по достижению желаемого. По сути, миграционная настроенность описывает видение пула возможностей по самореализации и актуализации. Поэтому миграционную настроенность можно рассматривать как составляющую предготовности трудовой миграции.

Переход предготовности к готовности характеризуется появлением намерения (замысла, плана). Миграционные намерения, в отличие от настроенности, характеризуются меньшей подверженности влиянию случайных факторов, поскольку переход к реализации замысла (плана) основан на проработке маршрутных целевых карт. Планирование действий активизирует настроенность субъекта и позволяет проанализировать варианты реализации намерения. Активный мыслительный процесс и конструирование образа достижения намерения усиливает включенность и укрепляет приверженность человека. Также затраты ресурсного обеспечения на ментальную проработку пула вариантов действий опосредует желание субъекта получить социально-экономическую отдачу вложений. Таким образом, включенность в процесс, высокая приверженность и желание получить отдачу усиливают вероятность реализации миграционной настроенности.

Вышесказанное обосновывает необходимость разделения предикторов трудовой миграции по этапам предготовности и готовности. Анализ доступных публикаций выявил, что хотя в большинстве теоретических моделей разграничены понятия «миграционная настроенность» и «намерение», в последующем при диагностике явления не ведется дифференциация обуславливающих предикторов. Полагаем, что поскольку сущностные и содержательные основания предикторов настроенности и намерения различаются, то имеется необходимость восполнения методического пробела и разработки инструментария, позволяющего диагностировать предпосылки трудовой миграции. Поэтому **целью** настоящего исследования является разработка и апробация методических средств диагностики предикторов трудовой миграции российской молодежи. Идея исследования базируется на обосновании предикторов, актуализирующих настроенность молодежи на трудовую миграцию, и выявлении силы сдерживающих это явление факторов.

В соответствии с целью выдвинуты исследовательские **задачи**:

— обосновать необходимость дифференциации предикторов трудовой миграции по этапам готовности и предготовности;

— выявить критерии и индикаторы, определяющие настроенность на трудовую миграцию;

— оценить масштабы трудовой миграции и охарактеризовать доминантные факторы, ее обуславливающие.

Решение задач и достижение цели позволит расширить теоретико-прикладное знание об используемых управленческих воздействиях к стимулированию/ограничению трудовой миграции молодежи.

### Эмпирическая база исследования: объем и способы формирования

Замысел исследования потребовал формирования адекватной эмпирической базы. Выбраны следующие критерии отбора целевых респондентов: *возраст*, приближающий к началу выхода на рынок труда (обучающиеся вузов 3–5 курсов и выпускники вузов в течение года после завершения обучения); *форма обучения* (бакалавриат и магистратура); *направление подготовки* (техническое и экономико-управленческое), а также *географическая принадлежность* (регион страны). Объем выборки составил 1 183 ед. респондентов. Распределение респондентов по квотам формирования эмпирической базы представлено в таблице.

Таблица

Характеристика эмпирической базы исследования

Квоты	Распределение эмпирических объектов, % от общего числа
Географическая принадлежность	Новосибирск (25,4); Санкт-Петербург (16,2); Омск (11,7); Самара (10,9); Москва (4,7); Нижний Новгород (3,9); Смоленск (3,2); Хабаровск (2,8); Ярославль (2,5); Воронеж (2,5); Екатеринбург (2,3); Челябинск (1,9); Благовещенск (1,3)
Форма обучения	Бакалавриат (55,9); магистратура (44,1)
Направление подготовки	Техническое: инженерия, программирование, радиотехника (35,7); экономико-управленческое: менеджмент, управление персоналом, экономика (64,3)
Курс подготовки	Третий (30,2); четвертый (25,7); 1-й курс магистратуры (14,8); 2-й курс магистратуры (12,3); пятый (4,8); выпускники, закончившие вуз не старше одного года (13,2)

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Таким образом, эмпирическая база охватывает крупные города разных регионов страны. Однако имеется смещение выборки, поскольку каждый четвертый ответ отражает позицию респондента экономико-управленческого направления подготовки из г. Новосибирска.

Форма организации сбора данных — онлайн-опрос с помощью системы «Testograf». Электронная ссылка с доступом к анкете исследования была размещена в крупных тематических университетских сообществах социальных сетей, участники которых обсуждают вопросы качества образования и последующего трудоустройства.

Результаты, полученные на основе сформированной эмпирической базы, позволяют апробировать диагностический инструментарий и сделать предварительные заключения об объемах и силе миграционной настроенности российской молодежи.

### Настроенность на трудовую миграцию: критерии и инструменты диагностики

Основными критериями, определяющими настроенность на трудовую миграцию, в исследовании выбраны:

— целевое назначение миграции. Отражает вектор направленности субъекта трудовой деятельности в отношении использования сформированного профессионально-квалификационного и интеллектуального капитала. Целевое назначение трудовой миграции раскрывается четырьмя типами [19, с. 65; 20]:

во-первых, профильным трудоустройством по профессии, приобретенной в России;

во-вторых, непрофильным с понижением объема использования трудового потенциала;

в-третьих, непрофильным с приобретением новой профессии, требующей более высокого трудового потенциала;

в-четвертых, профильно-возвратным, предполагающим на начальном этапе поиск работы вне рамок полученной профессиональной подготовки, а затем возвращение к основному виду деятельности;

— силу готовности к построению трудовой карьеры за рубежом косвенно можно оценить через требуемый интервал времени, который необходим субъекту труда для реализации намеченных планов. Поэтому в опрос включена оценка периодизации временных интервалов, которые необходимы обучающимся для активизации действий по выезду из страны;

— движущие факторы, стимулирующие усиление настроенности, демонстрируют оценки проявления неудовлетворенности текущими условиями жизни в целом и труда в частности и характеризуют желаемые перспективы и метрики успешной самоактуализации, в том числе и в профессиональной области;

— влияние факторов, сдерживающих трудовую миграцию, детерминирует меру настроенности к реальным действиям. Набор таких факторов условно дифференцирован на две группы: *экономические*, связанные с ресурсным обеспечением на организацию переезда и первичной адаптацией к новому месту проживания, и *психосоциальные*, характеризующие готовность субъекта к вводу активных изменений в профессиональную и личную жизнь;

— наличие опыта миграции в целом и трудовой в частности, полагаем, существенно может влиять на подвижность молодого специалиста. Накопленный опыт снимает психологический страх и боязнь перемен, поскольку получены навыки решения вопросов адаптации на новом месте проживания. Кроме этого, миграционная практика способствует расширению коммуникативных связей. Поэтому наличие такого опыта способствует усилению настроенности на трудовую миграцию;

— готовность прикладывать усилия к осуществлению трудовой миграции фиксирует вероятность перехода от этапа предготовности к этапу готовности. Декларативный характер намерения в отсутствие подкрепления фактическими действиями не может в полной мере отражать настроенность субъекта на трудовую миграцию. Расширение набора предпринимаемых действий для осуществления намерения, рост ресурсного обеспечения их реализации усиливает вероятность последующего перемещения;

— планируемый регион перемещения позволяет выявить частоту преобладающих миграционных маршрутов и косвенно оценить привлекательность региона для трудоустройства выпускников российских вузов. Перечень миграционных маршрутов составлен на основе классификации, применяемой Всемирной Торговой Организацией [21]. Выделено семь ключевых направлений маршрутных перемещений: европейский, азиатский, американский регионы, Ближний Восток, Африка, Океания, страны СНГ.

Европейский регион подвергся более детальной дифференциации. Рассматривались направления западной, восточной, северной и южной Европы. Такая детализация объясняется географической близостью территории к границам России и высокой популярностью среди трудовых

мигрантов. Так, согласно данным статистической службы ОЭСР, в период с 2010 по 2014 год наблюдается прирост числа трудовых мигрантов из России в страны Европы с 49 до 56 тысяч, при этом в 2013 году показатель достиг 70 тысяч человек [22].

Дифференциация американского региона проведена в связи с существенными экономическими и культурными различиями стран, образующих регион.

Тесные контакты на протяжении длительного периода времени, географическая близость и, соответственно, большая доступность территории для российских трудовых мигрантов объясняют выделение специфического региона — «страны СНГ».

Таким образом, выбранные и охарактеризованные индикаторы позволяют диагностировать настроенность выпускников вузов к трудовой миграции на зарубежный рынок труда.

### Результаты диагностики настроенности на трудовую миграцию и выводы

Зафиксирована сильная готовность к трудовой миграции у каждого десятого обучающегося (выпускника) российского вуза. Сильная готовность подкрепляется имеющейся стратегией достижения цели и предпринимаемыми действиями в текущем периоде (например, интенсивное обучение иностранному языку, тестирование на подтверждение уровня владения языком, поездки, установление контактов с диаспорами и пр.). Более четверти респондентов отмечают, что вариант поиска работы за рубежом входит в число приоритетных сценариев карьеропостроения. Однако в настоящем периоде подготовительные действия для усиления вероятности реализации именно этого сценария не являются настолько интенсивными, чтобы рассчитывать на быстрое и успешное закрепление на зарубежном рынке труда. Более 16 % респондентов отмечают наличие значительных трудностей и собственную пассивность в приложении усилий выстраивания карьерных траекторий на иностранном рынке труда. Категорический отказ от реализации профессиональной карьеры за рубежом демонстрируют 5,8 % респондентов. В основе их отказа не столько слабая готовность к работе в иных условиях, сколько высокая патриотичная сознательность и сильное влияние сдерживающих (как правило, социальных) факторов.

Таким образом, трудовая миграция по выстраиванию профессионально-ориентированной карьеры за пределами отечественного рынка труда носит относительно умеренный характер. Настораживает, что каждый третий выпускник предпримет действия разной меры интенсивности для закрепления на зарубежном рынке труда. Сравнивая полученные результаты с ранее проведенными исследованиями, можно зафиксировать опасный тренд роста доли выпускников с устойчивым намерением на трудовую миграцию [23, с. 238; 24; 25].

Более 60 % опрошенных имеют опыт территориальных перемещений. Расширение возможностей в выборе учебных заведений значительно усилило мобильность выпускников школ и обусловило рост числа обучающихся в вузах за пределами территории постоянного проживания. Накопление социального опыта адаптации к новым условиям жизни и трудовой деятельности, безусловно, расширяет ментальные границы субъекта труда в поиске возможностей лучшей профессиональной реализации. Кроме того, на рынке труда в настоящем преобладают специалисты

из поколения Y и Z, ключевыми характеристиками которых в том числе является мобильность в поиске интересных проектов в разных областях жизни. Поэтому для многих выпускников вузов уже не является значительно сдерживающим фактором необходимость территориального перемещения и адаптации к новым условиям. Это становится потребностью, стимулом для поиска новых возможностей самоактуализации.

Готовность к трудовой миграции подтверждается сжатыми сроками фактической ее реализации. Каждому третьему обучающему, планирующему дальнейшее трудоустройство за пределами страны, необходимо не более двух месяцев, чтобы организовать переезд. Более 14 % респондентов готовы к трудоустройству в зарубежные организации в более короткие сроки. Готовность демонстрируют даже студенты старших курсов обучения. Однако большая часть обучающихся (43,9 %) все-таки намерена завершить процесс обучения в российском вузе. Получение диплома рассматривается как устойчивая гарантия востребованности на отечественном рынке в случае сложностей карьерного продвижения за рубежом. Стратегия «синица в руках» может рассматриваться как колебание настроенности на трудовую миграцию. Вовлечение в трудовую занятость в период обучения может влиять на вектор колебания и определять устойчивость закрепления намерения работать на отечественном или зарубежном рынках.

Движущие факторы, стимулирующие обучающегося к трудоустройству за рубежом, на протяжении длительного времени остаются устойчивыми. Результаты нашего исследования подтверждают ранее полученные оценки [16, с. 51; 18, с. 95]. Наиболее привлекательными факторами по-прежнему являются более высокий уровень жизни в другой стране (68 % от числа опрошенных) и, как следствие, более конкурентоспособная ставка заработной платы (51,6 %). Каждый третий респондент уверен, что трудовая миграция расширяет границы для профессионального развития. Возможно, это в большей мере связано с возможностью реализовывать современные практики, основанные на иных принципах управления.

Преобладает доминирование силы сдерживающих трудовую миграцию экономических факторов над психосоциальными. Ресурсное обеспечение, необходимое для адаптации к новым условиям жизни, сдерживает намерение на переезд практически каждого второго респондента, а неготовность к изменениям в профессиональной и личной жизни ограничивают подвижность лишь каждого пятого. Данные подтверждают необходимость реализации долгосрочной стратегии реализации намерения на трудовую миграцию, поскольку в сжатые сроки не представляется возможным обеспечить достаточное финансовое обеспечение и овладеть должным уровнем знания иностранного языка.

Сдерживающим фактором также являются затруднения в поиске нового места работы за пределами страны. Мониторинг рынка труда ведется лишь ограниченным числом обучающихся. Возможно, языковая подготовка не позволяет свободно и в дистанционном формате реализовывать стратегии активного поиска работы.

Оценки противодействия сдерживающих и движущих факторов трудовой миграции позволили дифференцировать потенциальных трудовых мигрантов по критерию «сила настроенности» на четыре группы: радикально пассивные, умеренно пассивные, умеренно активные и активные (см. рис. 3).



Рис. 3. Группировка потенциальных трудовых мигрантов по силе настроенности на перемещение

Умеренно пассивные потенциальные трудовые мигранты (их доля в выборке составила 28 %) с большей мерой гарантии могут реализовывать возвратные стратегии перемещения. В случае создания достаточно благоприятных условий на родине, высока вероятность того, что они либо не будут предпринимать устойчивых действий для осуществления миграции, либо (если предприняли усилия по выезду) возвратятся. Мониторинг и оценка соотношения преимуществ профессиональной реализации на разных рынках труда умеренно пассивными мигрантами осуществляется регулярно.

Усиление воздействия сдерживающих факторов влияет на подвижность потенциальных мигрантов и изменение размерности групп «умеренно активные» (в настоящем, по нашим данным, их доля составила 26 %) и «радикально пассивные» (38 %).

Полученное в исследовании распределение потенциальных мигрантов по силе настроенности на перемещение обуславливает необходимость ввода регулирующих мероприятий в реализацию кадровой политики государства.

### Выводы и рекомендации

Достаточностораживающие оценки потенциальной трудовой миграции выпускников отечественных вузов стимулируют ввод корректирующих действий. Направления регулирования могут реализовываться через набор мер, нацеленных на рост влияния сдерживающих и блокирующих трудовую миграцию факторов или действий, способствующих усилению воздействия движущих возвратных факторов. Текущие условия ведения бизнеса практически не позволяют реализовывать мероприятия по сдерживанию трудовой миграции. Перспективными, на наш взгляд, являются мероприятия, нацеленные на стимулирование возврата трудовых мигрантов. К таким мероприятиям могут быть причислены программы временного трудоустройства российской молодежи на основе паритетных соглашений. Правительство РФ может заключать договоры с правительствами других стран о профессиональном обмене молодыми специалистами на определенный срок с условием возврата в Россию. В результате действия соглашения государство-экспортер может получать высококомпетентного сотрудника с иным профессиональным опытом, а государство-импортер — снижение ресурсного обеспечения на формирование трудовых ресурсов (в том числе и за счет компенсационных выплат за обучение от государства-экспортера), молодой специалист при этом может наращивать профессионализм в новых условиях ведения бизнеса на принципах патернализма.

Реализация программ содействия возможна не только через государственные институты. Вышесказанное подтверждает актуальность и востребованность расширения инфраструктуры рынка путем ввода новых услуг по содействию

и сопровождению обучающихся, намеренных трудоустроиться на зарубежном рынке труда. Более трети обучающихся при наличии таких посреднических услуг на рынке воспользовались бы предложением в консалтинговом формате. Еще треть могли бы передать весь объем работ по поиску нового места работы за рубежом и организации переезда. Потенциальный объем рынка такого рода услуг значительный. Результаты анализа показывают возможную территориальную специализацию деятельности агентства, представляющего такого рода услуги. Большинство выпускников с высокой мерой настро-

енности на трудовую миграцию рассматривают возможность переезда в страны Западной Европы. Локализация посреднических структур должна, на наш взгляд, преобладать в крупных периферийных городах, так как большая доля обучающихся, склонных к трудовой миграции, зафиксирована в городах Новосибирск, Омск, Хабаровск, Смоленск.

Итак, в исследовании подтверждена негативная тенденция роста потенциальной трудовой миграции выпускников отечественных вузов и необходимость ввода мероприятий, направленных на регулирование принципов возвратной миграции.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Численность и миграция населения Российской Федерации. Статистические бюллетени [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140096034906](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906) (дата обращения: 02.02.2017).
2. Регионы России. Социально-экономические показатели 2016. Статистический сборник [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/region/reg-pok16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/region/reg-pok16.pdf) (дата обращения: 02.02.2017). Загл. с экрана.
3. Труд и занятость в России 2015. Статистический сборник [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2015/trud15.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf) (дата обращения: 02.02.2017). Загл. с экрана.
4. International Migration Report 2015 [Электронный ресурс] / Department of Economic and Social Affairs. United Nations. New York, 2016. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf) (дата обращения: 07.02.2017). Загл. с экрана.
5. Immigration by age group, sex and citizenship [Электронный ресурс] / EUROSTAT. Официальный сайт. URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_imm1ctz&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_imm1ctz&lang=en) (дата обращения: 25.03.2017).
6. Институт миграционной политики. Отчеты [Электронный ресурс] // Migration Policy Institute. Официальный сайт. URL: <http://www.migrationpolicy.org/research/reports> (дата обращения: 07.02.2017).
7. Федеральное бюро статистики Германии. Отчеты [Электронный ресурс] / DESTATIS. Statistisches Bundesamt. URL: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/Population/Migration/Migration.html> (дата обращения: 07.02.2017).
8. Бюро трудовой статистики США. Отчеты [Электронный ресурс] / U.S. Bureau of Labor Statistics. Официальный сайт. URL: <https://www.bls.gov/data/> (дата обращения: 07.02.2017).
9. Visa Statistics. Report of the Visa Office [Электронный ресурс] / U.S. Visas Официальный сайт. URL: <https://travel.state.gov/content/visas/en/law-and-policy/statistics/annual-reports.html> (дата обращения: 07.02.2017).
10. Жакевич В. Д. Миграционные настроения в странах СНГ (по итогам международного исследования) // Социологические исследования. 2008. № 10. С. 88–96.
11. Тюрюканова Е. Миграционные траектории и миграционные намерения жителей Калининградской области. Результаты социологического исследования / Международная организация по миграции. М., 2008. 72 с.
12. Шарова Е. Н. Миграционные установки молодежи Мурманской области // Проблемы развития территории. 2015. № 3 (77). С. 88–103.
13. Сидорова Т. Н., Сысолятина М. Ю. Взаимосвязь этнической идентичности и миграционных установок молодежи // Международный студенческий научный вестник. 2015. № 5 (часть 2). С. 202–203.
14. Скрипник Е. О. Миграционные настроения городского населения Хабаровского края // Пространственная экономика. 2010. № 4. С. 42–57.
15. Флоринская Ю. Ф., Рощина Т. Г. Оценка уровня миграционной мобильности молодежи малых российских городов // Проблемы прогнозирования. 2008. № 3. С. 125–138.
16. Варшавская Е. Я., Чудиновских О. С. Миграционные планы выпускников региональных вузов России // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2014. № 3. С. 36–58.
17. Кашкина Л. В. Миграционные настроения населения монопрофильного города европейского севера (по результатам социологического исследования) // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 9. С. 60–64.
18. Дзевенис М. А. Социологическое исследование потенциальной миграции (на примере студентов АмГУ) // Вестник Амурского государственного университета. Сер. Гуманитар. науки. 2015. Вып. 68. С. 90–98.
19. Борисова А. А. Конкурентоспособность и профильная занятость выпускников вузов: вопросы теории и методологии : монография. Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2015. 510 с.
20. Сидунова Г. И., Широ М. С. Методы формирования имиджа высшего учебного заведения на локальных рынках // Бизнес. Образование. Право. 2009. № 3 (10). С. 98–104.
21. International Trade Statistics 2015 [Электронный ресурс] / World Trade Organization. Женева, 2015. URL: [https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/its2015\\_e/its2015\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2015_e/its2015_e.pdf) (дата обращения: 05.03.2017). Загл. с экрана.
22. International Migration Database [Электронный ресурс] // OECD. Организация экономического сотрудничества и развития. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=MIG> (дата обращения: 05.03.2017). Загл. с экрана.
23. Антонова Н. С. Особенности миграционных настроений российской молодежи // Вестник Бурятского государственного университета. 2008. № 5. С. 235–239.

24. Кузьмин А. В. Концентрация интеллектуальных ресурсов на основе сравнительного подхода к оценке качества образования // Бизнес. Образование. Право. 2012. № 4 (21). С. 107–110.

25. Шилина Е. В., Каменская Р. А. Стратегия развития бизнес-образования // Бизнес. Образование. Право. 2008. № 2 (6). С. 68–73.

## REFERENCES

1. Number and migration of people in the Russian Federation. Statistical bulletins. [Electronic resource] // Federal Service of State Statistics. Official site. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140096034906](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906) (date of viewing: 02.02.2017).

2. Regions of Russia. Socio-economic indicators 2016. Statistical compilation [Electronic resource] // Federal Service of State Statistics. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/region/reg-pok16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/region/reg-pok16.pdf) (date of viewing: 02.02.2017). Screen title.

3. Labor and Employment in Russia 2015. Statistical compilation [Electronic resource] // Federal Service of State Statistics. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2015/trud15.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf) (date of viewing: 02.02.2017). Screen title.

4. International Migration Report 2015 [Electronic resource] // Department of Economic and Social Affairs. United Nations. New York, 2016. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf) (date of viewing: 07.02.2017). Screen title.

5. Immigration by age group, sex and citizenship [Electronic resource] // EUROSTAT. Official site. URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_imm1ctz&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_imm1ctz&lang=en) (date of viewing: 25.03.2017).

6. Institute of Migration Policy. Reports [Electronic resource] // Migration Policy Institute. Official site. URL: <http://www.migrationpolicy.org/research/reports> (date of viewing: 07.02.2017).

7. Federal Bureau of Statistics of Germany. Reports [Electronic resource] // DESTATIS. Federal Office of Statistics. URL: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/Population/Migration/Migration.html> (date of viewing: 07.02.2017).

8. Bureau of Labor Statistics of the USA. Reports [Electronic resource] // U.S. Bureau of Labor Statistics. Official site. URL: <https://www.bls.gov/data/> (date of viewing: 07.02.2017).

9. Visa Statistics. Report of the Visa Office [Electronic resource] // U.S. Visas Official web-site. URL: <https://travel.state.gov/content/visas/en/law-and-policy/statistics/annual-reports.html> (date of viewing: 07.02.2017).

10. Jackevich V. D. Migration intentions in the CIS countries (results of an international study) // Sociological research. 2008. No. 10. P. 88–96.

11. Tiuriukanova E. Migration trajectory and migration intentions of residents of the Kaliningrad region. Results of sociological research // International organization for migration. M., 2008. 72 p.

12. Sharova E. N. Migration attitudes of youth in the Murmansk region // Problems of development of the territory. 2015. No. 3 (77). P. 88–103.

13. Sidorova T. N., Sysolyatina M. Yu. the Relationship between ethnic identity and migration attitudes of young people // International student scientific bulletin. 2015. No. 5 (part 2). P. 202–203.

14. Skripnik E. O. Migration intentions of urban population of the Khabarovsk Krai // Spatial Economics. 2010. No. 4. P. 42–57.

15. Florinskaya Yu. F., Roshchina, T. G. Assessment of the level of migratory mobility of the youth of the small Russian towns // Problems of forecasting. 2008. No. 3. P. 125–138.

16. Varshavskaya E. Ya., Chudinovskikh O. S. Migration plans of regional universities graduates of Russia // Bulletin of Moscow University. Series 6: Economics. 2014. No. 3. P. 36–58.

17. Kashkina L. V. Migration intentions of the population of a monoprofile town of the European North of Russia (by results of sociological research) // A new word in science and practice: testing hypotheses and research results. 2014. No. 9. P. 60–64.

18. Dzevenis M. A. Sociological study of a potential migration (on example of students of AmGU) // Bulletin of the Amur state University. Series. Humanities. science. 2015. Vol. 68. P. 90–98.

19. Borisova A. A. Competitiveness and employment profile of graduates: issues of theory and methodology: monograph. Novosibirsk : Publishing house NGTU, 2015. 510 p.

20. Sidunova G. I., Shiro M. S. Methods of formation of image of a higher education institutions on the local markets // Business. Education. Law. 2009. No. 3 (10). P. 98–104.

21. International Trade Statistics 2015 [Electronic resource] // World Trade Organization. Geneva, 2015. URL: [https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/its2015\\_e/its2015\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2015_e/its2015_e.pdf) (date of viewing: 05.03.2017). Screen title.

22. International Migration Database [Electronic resource] // OECD. Organization for Economic Cooperation and Development. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=MIG> (date of viewing: 05.03.2017). Screen title.

23. Antonova N. S. Features of migration intentions of Russian youth // Bulletin of Buryat State University. 2008. No. 5. P. 235–239.

24. Kuzmin A. V. the Concentration of intellectual resources on the basis of a comparative approach to the assessment of the quality of education // Business. Education. Law. 2012. No. 4 (21). P. 107–110.

25. Shilina E. V., Kamenskaya R. A. Development Strategy of business education // Business. Education. Law. 2008. No. 2 (6). P. 68–73.

**Как цитировать статью:** Борисова А. А., Токарева А. С. Трудовая миграция выпускников российских вузов: предикторы роста и программы регулирования // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 4 (41). С. 21–27.

**For citation:** Borisova A. A., Tokareva A. S. Migration of graduates of russian universities: predictors of growth and programmes of management // Business. Education. Law. 2017. No. 4 (41). P. 21–27.