

## Методологический подход к установлению стимулов и готовности к трудовой миграции цифрового поколения - студенческой молодежи

Апенько Светлана Николаевна<sup>1</sup>

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

Лукаш Александр Викторович<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия

<sup>2</sup> Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Россия

### Аннотация

Актуальность исследования стимулов и готовности к миграции современной молодежи, связана с объективными вызовами на региональных рынках труда Российской Федерации. Цель статьи состоит в обосновании подхода для исследования стимулов и готовности к трудовой миграции цифрового поколения – студенческой молодежи. Для разработки методологического подхода была взята за основу неоклассическая теория миграции и принципы новой экономической теории, а также миграционная модель Э. Ли. Системная модель исследования разработана с учетом концепции сетевого поколения Д. Тэпскотта и прикладных исследований потребительских практик российских представителей поколения Z, проводимых аналитиками компании SberCIB Investment Research. В работе представлена подвергнутая эмпирической редукции системная модель исследования стимулов и готовности к трудовой миграции цифрового поколения в контексте образовательных стратегий и опыта трудовой деятельности. Данный подход позволяет, во-первых, установить следующие образовательные стратегии среди студенческой молодежи: карьерно-ориентированную (I); статусно-ориентированную (II); психологического комфорта и творчества (III); вынужденного обучения (IV); случайного выбора (V). Во-вторых, определить силу корреляции между образовательными стратегиями и трудовыми практиками молодежи, для чего предлагается выделить следующие группы: работающих студентов (P); с опытом работы (O); не работающих и не планирующих (H); не работающих, но планирующих (П). В-третьих, определить стимулы и выявить уровень готовности к трудовой миграции для каждой из групп по образовательным стратегиям и трудовым практикам.

### Ключевые слова

Цифровое поколение, студенческая молодежь, труд, миграция, региональное перемещение, образовательные стратегии

**Для цитирования:** Апенько С.Н., Лукаш А.В. Методологический подход к установлению стимулов и готовности к трудовой миграции цифрового поколения – студенческой молодежи // Вестник университета. 2023. № 4. С. 98–107.



# Methodological approach to establishing incentives and readiness for labor migration of the digital generation - youth students

**Svetlana N. Apenko<sup>1</sup>**

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

**Aleksandr V. Lukash<sup>2</sup>**

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

<sup>1</sup> Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

<sup>2</sup> Omsk State Transport University, Omsk, Russia

## Abstract

The relevance of youth students' incentives and readiness for labor migration study is related to the challenges in the regional labor markets of the Russian Federation. The aim is to substantiate the approach for the study of the incentives and readiness for labor migration of the digital generation. To develop the methodological approach neoclassical migration theory, principles of new economic theory, migration model of E. Lee are taken. The system model is developed considering D. Tapscott's network generation concept and SberCIB Investment Research analytics of Generation Z consumer practices. As a result, a systematic model of digital generation stimuli and readiness for labor migration research in the context of educational strategies and work experience is presented. The approach allows, firstly, to establish educational strategies of student youth: career-oriented (I); status-oriented (II); psychological comfort and creativity (III); forced learning (IV); random choice (V). Secondly, to determine correlations between educational strategies and labor practices of young people. For this purpose it is proposed to single out following groups: working students (R); with work experience (O); not working and not planning (N); not working but planning (P). Thirdly, to determine incentives and identify readiness for labor migration for each of the groups.

## Keywords

Digital generation, student youth, labor, migration, regional displacement, educational strategies

**For citation:** Apenko S.N., Lukash A.V. (2023) Methodological approach to establishing incentives and readiness for labor migration of the digital generation – youth students. *Vestnik universiteta*, no. 4, pp. 98–107.



## ВВЕДЕНИЕ

Удержание трудоспособного населения в границах субъекта – актуальная задача регионов Российской Федерации (далее – РФ), усилия глав которых направлены на разработку адресных программ, которые бы стимулировали молодых людей, получающих образование в данном субъекте, начинать в нем свой профессиональный путь. В фокусе внимания статьи стимулы трудовой миграции современной поколенческой общности – цифрового поколения – представляющей собой специфическую экономическую группу, поведение которой на рынке труда нуждается в теоретическом и эмпирическом изучении, ведь подходы и модели, объясняющие характер и факторы трудовой миграции, ставшие уже во многом классическими, ориентировались на институциональные рамки функционирования экономических систем в условиях индустриального этапа хозяйственного развития. Поэтому они не всегда способны объяснить выбор и логику экономических решений новой генерации молодых людей.

Цель работы – обосновать методологический подход для выявления стимулов и готовности у цифровой поколенческой общности как экономической группы к стратегиям трудовой миграции. Теоретическим объектом исследования является современное российское студенчество высших учебных заведений. Сформулирована следующая гипотеза: неоднородность цифрового поколения как экономической общности обуславливает амбивалентную природу стимулов к трудовой миграции. Поставленной цели предстоит достичь в два этапа: на первом – обосновать методологический подход к установлению стимулов трудовой миграции цифрового поколения – студенческой молодежи, на втором – на основе эмпирического материала сформулировать теоретическую модель трудовой миграции цифрового поколения – студенческой молодежи, раскрывающую двойственную природу стимулов их экономического поведения.

## ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Современные исследователи при изучении миграции уделяют внимание экономическим аспектам, в том числе высокой дифференциации доходов населения и цен на однородные группы товаров в различных субъектах РФ [1; 2]; комплексной диспропорции в уровне экономического развития не только между регионами страны, но и внутрирегиональными зонами [3–6]; неравномерному восстановлению спроса на труд между крупными промышленными центрами, малыми городами и сельской местностью [7]; влиянию безработицы на трудовую миграцию [8; 9].

А.В. Золотов и С.А. Золотов показывают, что решение о миграции прямо зависит от величины трансферта безусловного базового дохода (далее – ББД): 20 % опрошенных мигрантов отказались бы мигрировать при ББД на уровне прожиточного минимума; 29,1 % – при равенстве ББД двукратному прожиточному минимуму; 23,6 % – при ББД на уровне трех прожиточных минимумов, 16,1 % – при ББД на уровне четырех прожиточных минимумов, оставшиеся 10,9 % – выше четырех [10]. Изучением молодежи в дискурсе миграционных стратегий занимаются Т.А. Клячко, Е.А. Семионова. Наблюдения авторов – готовность к межрегиональному перемещению выше в тех регионах страны, что занимают максимально высокую строку в рейтинге наиболее дотационных регионов [11].

В зарубежной литературе уделяется внимание влиянию экономических факторов на трудовую миграцию: А. Groger сопоставляет внутреннюю и внешнюю трудовую миграцию на развивающихся рынках, заключая, что в обоих случаях решающим обстоятельством, выталкивающим человека из региона постоянного проживания, являются плохие экономические условия для реализации им своего предложения на рынке труда [12]. V. Bosetti со соавторами показывают, что для квалифицированных кадров важным притягивающим фактором является инновационный потенциал социально-экономической инфраструктуры, включая рабочее место мигранта [13]. М. Battisti с коллегами доказывают на эмпирическом материале, что миграционные потоки оказывают для притягивающего региона благоприятный экономический эффект, увеличивая благосостояние населения при условии перемещения как квалифицированных, так и неквалифицированных кадров [14].

Европейские практики миграции исследуются в контексте образовательного фактора. С.Т. Weiss обнаружил, что образование оказывает положительное влияние на региональную мобильность в Европе. Авторами доказывается, что образование увеличивает вероятность переезда в город для жителей сельской местности [15]. В работе J. de la Rosa исследуется влияние не только образования, но и возраста на миграционные практики внутри страны – мигранты более молодого возраста рискуют чаще

столкнуться с проблемой низких реализованных доходов и безработицей, чем их более возрастные и более образованные сограждане [16].

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ

Для достижения цели выбран количественный опрос студенческой молодежи – полуструктурированная анкета. В данной статье на уровне операционализации решаются следующие задачи:

- 1) выявить типы образовательных стратегий внутри группы студенческой молодежи (высших учебных заведений) как цифровой поколенческой общности;
- 2) установить преобладающие оценки удовлетворенности организацией и качеством обучения в вузе в каждой из выявленных групп цифрового поколения по типам образовательных стратегий;
- 3) определить субъективное отношение к региональному рынку труда, в том числе в контексте получаемого образования, для каждой из выявленных групп;
- 4) установить стимулы и выявить готовность к трудовой миграции в каждой из групп цифрового поколения.

Системная модель обнаружения стимулов трудовой миграции цифрового поколения подвергнута эмпирической редукции и представлена в основной части. Операционализация проведена с опорой на предписываемые цифровому поколению маркеры социально-экономического поведения, артикулированные в концепции сетевого поколения Д. Тэпскотта [17] и прикладных исследованиях потребительских практик российских представителей поколения Z, проводимых агентством SberCIB Investment Research.

Двойственная природа стимулов современной молодежи к трудовой миграции как гипотеза и объект исследования обусловила необходимость опереться на несколько теоретико-методологических подходов. Продуктивным представляется использование миграционной модели Э. Ли [18]. Неоклассическая теория миграции, адаптированная к проблеме внутринационального перемещения рабочей силы, также продуктивна при установлении стимулов миграции. Теория позволяет на микроэкономическом уровне рассматривать современных студентов, как рациональных агентов хозяйственной системы, способных при выборе своей трудовой стратегии (при наличии альтернативы в виде миграции в другой субъект Российской Федерации) руководствоваться количественными показателями выгод и издержек, которые потенциально могут проявить себя в рамках миграции.

В работе использованы ключевые методологические принципы новой экономической теории, которые дают возможность, выйти за рамки индивидуального решения экономического агента, рассматривая его семью, как единицу производства и потребления, которая участвует в процедуре выбора между совокупностью издержек и выгод от возможной миграции в другие регионы страны.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Эмпирическим объектом исследования является студенческая молодежь российских вузов, которую авторы рассматривают как цифровое поколение. На первом этапе сбора данных важно установить в выборочной совокупности группы с разными образовательными стратегиями. На основе концепции Д. Тэпскотта и прикладных исследований поколения Z компанией SberCIB Investment Research проведена операционализация понятий, конечной целью которой является установление нескольких групп внутри студенческой молодежи через анализ образовательных стратегий (табл. 1). Последний выбран в качестве группирующего признака для цифрового поколения. Анализ литературы хотя и показывает, что для представителя цифрового поколения высшее образование в целом очень важно и рассматривается как ценность, но очевидно, что внутри цифрового поколения реализуется не одна образовательная стратегия. Операционализация направлена на выявление следующих стратегий:

- карьерно-ориентированной (I) – получение образования с целью последующего трудоустройства по специальности, ожидание высокого материального вознаграждения за труд, перспективы профессионального развития;
- статусно-ориентированной (II) – выбор образовательной программы связан со статусом учебного заведения и/или получаемой профессии;

– стратегии психологического комфорта и возможности для творчества (III), где выбор обусловлен желанием обучаться без психофизических «надрывов», исключающим преодоление академических или бытовых барьеров, а также желанием заниматься в будущем любимым делом безотносительно стоимости этого труда в текущий момент;

– стратегии вынужденного обучения (IV), которая может быть обусловлена самыми разнообразными причинами;

– случайного выбора (V), когда обучающийся поступил в вуз в силу различных обстоятельств, вызванных не только профориентационной неопределенностью молодого человека.

Сбор данных также планируется провести в разрезе ответов на вопросы о возрасте, поле, условиях, уровне и курсе обучения, форме обучения, специальностях и направлениях (укрупненные группы специальностей и направлений подготовки, УГСН).

Таблица 1

### Операционализация понятий исследования образовательных стратегий цифрового поколения

Признак	Индикатор	Показатель	
Образовательная стратегия	Гарантии трудоустройства по специальности	I	Выбор одного (наиболее точно описывающего) условия поступления для респондента из перечня
	Перспективы развития карьеры	I	
	Высокая стоимость труда на рынке по специальности	I	
	Статус (престижность) вуза	II	
	Статус (престижность) профессии	II	
	Статус (престижность) отрасли	II	
	Возможность в будущем заняться любимым делом	III	
	Легко и комфортно учиться по программе	III	
	Получаемая специальность дает возможность творчески развиваться	III	
	Установки семьи	IV	
	Ограниченность в материальных ресурсах	IV	
	Результаты ЕГЭ или вступительных экзаменов	IV	
	Выбрал специальность за компанию с друзьями	V	
	Скорее случайный выбор	V	
	Главное было просто поступить в вуз	V	
Другое (свой вариант)	-		

ЕГЭ – единый государственный экзамен

Составлено авторами по материалам исследования

В рамках первой задачи респонденты должны обязательно указать образовательную организацию, в которой проходит их обучение, и ответить на вопрос, пришлось ли им для поступления (перевода) в вуз приехать из другого субъекта РФ.

На втором этапе важно выяснить, насколько удовлетворен своим обучением респондент и как коррелируются эти ответы с установленными типами (I, II, III, IV, V) образовательных стратегий. Для этого каждому участнику опроса предложено ответить на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены организацией и качеством обучения в своем вузе?». На выбор были предложены следующие варианты ответов: полностью удовлетворен(а); скорее удовлетворен(а); скорее не удовлетворен(а); не удовлетворен(а); затрудняюсь ответить.

## ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ ОЦЕНОК РЫНКА ТРУДА ЦИФРОВЫМ ПОКОЛЕНИЕМ

В рамках третьей задачи необходимо было определить субъективное отношение к региональному рынку труда, в том числе в контексте получаемого образования. Для каждой из групп проведена операционализация, представленная в таблице 2.

Таблица 2

Операционализация понятий исследования оценок рынка труда цифровым поколением

Признак	Индикатор	Показатель
Региональный рынок труда	Считаете ли Вы, что в регионе Вашего постоянного проживания на рынке труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточно перспективных и высокооплачиваемых вакансий;</li> <li>– достаточно вакансий в инновационных отраслях экономики;</li> <li>– вакансий много, но большая их часть не требует высшего образования;</li> <li>– найти достойную работу без опыта трудно;</li> <li>– найти достойную работу без профильного образования трудно;</li> <li>– найти работу без связей трудно;</li> <li>– благоприятные условия для предпринимательской деятельности</li> </ul>	Субъективная оценка респондентом в ситуации каждого индикатора: <ul style="list-style-type: none"> <li>– да;</li> <li>– скорее да;</li> <li>– скорее нет;</li> <li>– нет;</li> <li>– затрудняюсь ответить</li> </ul>
	Считаете ли Вы, что для Вашей специальности в регионе постоянного проживания: <ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточно предложений на рынке труда (сайты hh.ru, Авито и т.д.);</li> <li>– высокие (конкурентные) зарплаты;</li> <li>– благоприятные условия для карьерного роста</li> </ul>	
Трудовые практики	Поделитесь своим трудовым опытом: <ul style="list-style-type: none"> <li>– работаю в настоящее время;</li> <li>– в настоящее время не работаю, но трудился ранее;</li> <li>– не работал и не планирую до завершения обучения;</li> <li>– не работал, но планирую до завершения обучения</li> </ul>	Выбор одного из индикаторов
	Оцените свою работу (на которой Вы работали ранее): <ul style="list-style-type: none"> <li>– моя работа напрямую связана с моей специальностью;</li> <li>– моя работа косвенно связана с моей специальностью</li> </ul>	Субъективная оценка респондентом в ситуации каждого индикатора: <ul style="list-style-type: none"> <li>– да;</li> <li>– скорее да;</li> <li>– скорее нет;</li> <li>– нет;</li> <li>– затрудняюсь ответить</li> </ul>
	Технология поиска работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>– я нашел работу самостоятельно;</li> <li>– на работу позвали друзья или родственники;</li> <li>– другое</li> </ul>	Выбор одного из индикаторов
	Трудовая деятельность с целью: <ul style="list-style-type: none"> <li>– заработать необходимые дополнительные средства на жизнь;</li> <li>– получить практический трудовой опыт и навыки по специальности;</li> <li>– получить коммуникативный опыт и навыки</li> </ul>	Субъективная оценка респондентом в ситуации каждого индикатора: <ul style="list-style-type: none"> <li>– да;</li> <li>– скорее да;</li> <li>– скорее нет;</li> <li>– нет;</li> <li>– затрудняюсь ответить</li> </ul>

Признак	Индикатор	Показатель
Трудовые практики	Оцените труд в контексте образовательно-профессиональной траектории: – работать в период обучения необходимо, если нацелен на трудоустройство по специальности; – на работе ты получишь знания и опыт, которые не дает вуз; – работа в период обучения развивает мягкие компетенции (общение, умение работать в команде, волевые качества и т.д.) – трудовой опыт во время обучения помогает определиться с профессиональным выбором	Субъективная оценка респондентом в ситуации каждого индикатора: – да; – скорее да; – скорее нет; – нет; – затрудняюсь ответить

Составлено авторами по материалам исследования

Оценка трудовых практик респондентов предполагает разделение их на несколько групп: работающих в настоящее время (группа Р); тех, у кого был опыт работы и трудоустройства во время обучения (группа О); не работающих. Последние в свою очередь делятся на тех, кто не планирует трудоустройства до завершения обучения (группа Н) и тех, кто нацелен найти работу до завершения обучения (группа П).

Только респонденты групп (Р) и (О) должны оценить, насколько опыт их работы связан с получаемой специальностью, и ответить на вопросы, которые помогут авторам установить наиболее выраженные стимулы к трудовой деятельности внутри каждой из групп. Независимо от трудового опыта все обучающиеся отвечают на вопросы о труде в контексте профессиональной траектории.

Авторская гипотеза – студенты групп (Р) и (О) положительнее своих сверстников из других групп (Н), (П), (Р) оценивают место труда в образовательно-профессиональной траектории. Степень их согласия будет выше в следующих утверждениях: работать в период обучения необходимо, если нацелен в послевузовский период на трудоустройство по специальности; работая во время обучения, ты получишь знания и опыт, которые не дает вуз; работа в период обучения дополнительно развивает актуальные сегодня мягкие компетенции (коммуникативные; командные и т.д.); трудовой опыт во время обучения помогает определиться с будущим профессиональным выбором.

### ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ СТИМУЛОВ И ГОТОВНОСТИ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Для решения заключительной задачи – установления стимулов и выявления готовности к трудовой миграции в цифровом поколении, проведена операционализация, представленная в таблице 3.

Таблица 3

#### Операционализация понятий исследования стимулов и готовности к трудовой миграции цифрового поколения

Признак	Индикатор	Показатель
Готовность к трудовой миграции	Выразите свою готовность к трудовой миграции после обучения: – планирую переехать в другой регион Российской Федерации; – планирую вернуться в регион своего постоянного места жительства (для иногородних обучающихся); – планирую уехать за границу; – не планирую переезжать из своего региона; – планирую переезд, но он не связан с работой или трудоустройством; – затрудняюсь ответить	Выбор одного из индикаторов

Признак	Индикатор	Показатель
Готовность к трудовой миграции	<p>Оцените степень своей готовности к трудовой миграции после обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– планирую переехать сразу после завершения обучения;</li> <li>– планирую переехать сразу после завершения обучения, как будет достаточно материальных средств;</li> <li>– планирую переехать сразу после завершения срока контракта (отработки для студентов-целевиков);</li> <li>– планирую переехать после получения трудового опыта;</li> <li>– планирую переехать после получения трудового опыта и как будет достаточно материальных средств;</li> <li>– планирую, но только когда повышу уровень своего образования (обучение в магистратуре; аспирантуре);</li> <li>– планирую, но только когда получу другое профессиональное образование (переподготовку);</li> <li>– планирую, но конкретных сроков нет</li> </ul>	Выбор одного из индикаторов
Стимулы трудовой миграции	<p>Какой из стимулов оказывает наибольшее влияние на Вашу готовность к трудовой миграции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работать по полученной специальности;</li> <li>– перспективы развития карьеры;</li> <li>– получать высокую заработную плату;</li> <li>– решить материальные проблемы семьи;</li> <li>– работать и получать дополнительное образование;</li> <li>– работать в современном, инновационном секторе экономики;</li> <li>– работать в престижной компании;</li> <li>– работать по престижной профессии;</li> <li>– заниматься любимым делом (безотносительно размеру материального вознаграждения);</li> <li>– отсутствие трудовых перспектив в своем регионе;</li> <li>– развивать свои личные и творческие качества;</li> <li>– планы на переезд близких друзей;</li> <li>– желание работать и жить в комфортном с точки зрения природы и экологии регионе;</li> <li>– затрудняюсь ответить</li> </ul>	Выбор одного стимула для респондента из перечня

Составлено авторами по материалам исследования

Степень готовности к трудовой миграции выражают только те респонденты, которые рассматривают ее в качестве вероятной для себя стратегии после обучения. Представленный подход позволяет понять, какая часть цифрового поколения рассматривает миграцию как практику, которая требует не только материальной (финансовой) подготовки, но и конгруэнтности рынку труда: практического опыта, качества образования.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Операционализация позволяет решить несколько задач, связанных с трудовой миграцией цифрового поколения. Во-первых, установить насколько готовность к внутрироссийской трудовой миграции отличается у молодежи, чьи образовательные стратегии связаны с карьерно-ориентированными (I) и статусно-ориентированными практиками (II), от их сверстников, реализующих другие стратегии.

Во-вторых, выявить отличия в миграционных стратегиях у групп, которые включают работающих в настоящее время студентов (P) и опытом трудоустройства во время обучения (O) от групп цифрового поколения, не включенных в социально-трудовые отношения (H), (II), (P). В частности, проверить положение, что внутри первых двух групп студенты, которые самостоятельно нашли работу, демонстрируют более высокую готовность к трудовой миграции, чем те, кто был трудоустроен через друзей или родственников.



В-третьих, определить силу проявления карьерно-ориентированной образовательной стратегии (I) в трудовых практиках ее акторов.

В-четвертых, проверить положение, сформулированное на основе анализа литературы, что в группе тех, кто планирует в связи с трудоустройством выехать из субъекта РФ, в котором просиживает на постоянной основе, выше доля молодых людей, склонных скорее негативно оценивать состояние регионального рынка труда.

В-пятых, определить какие стимулы к трудовой миграции сильнее выражены в каждой из пяти сформированных групп по образовательным стратегиям и четырех групп по трудовым практикам.

### Библиографический список

1. Смелов П.А., Егорова Е.А., Изварина В.А. Трудовая миграция в Российской Федерации. *Федерализм*. 2017;3:149–160.
2. Карелина И.А. Особенности трудовой миграции в России. В кн.: *Научное издание международного уровня – 2018: Дыльновские чтения: материалы 5-й международной научно-практической конференции, Саратов, 12 февраля 2018 г.* Саратов: Саратовский источник; 2018. С. 202–206.
3. Эльдяева Н.А., Кованова Е.С. Причины и современные особенности внутренней трудовой миграции населения регионов России. *Вестник Московского финансово-юридического университета*. 2017;2:252–260.
4. Эльдяева Н.А., Кованова Е.С. Оценка влияния внутренней трудовой миграции населения на социально-экономическое развитие региона. *Экономика, статистика и информатика*. 2015;6:106–111. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2015-6-106-111>
5. Эльдяева Н.А., Кованова Е.С. Многомерный анализ влияния миграции на социально-экономическое развитие регионов. *Экономика, статистика и информатика*. 2013;6:121–126. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2013-6-121-126>
6. Кованова Е.С., Тенетова Е.П., Эльдяева Н.А. Характер, структура миграционных процессов и феминизация трудовой миграции. *Вестник университета*. 2019;1:128–131. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-1-128-131>
7. Вартанова М.А. Социальные и экономические проблемы формирования внутренних трудовых ресурсов в контексте депопуляции. *Естественно-гуманитарные исследования*. 2021;38(6):93–99. <https://doi.org/10.24412/2309-4788-2021-6-93-99>
8. Рачипа А.В., Чиکارова Г.И., Эмирбекова Э.Э. Внутривоспийская трудовая миграция как фактор регионального развития Российской Федерации. *Гуманитарий Юга России*. 2020; 9(2):172–187. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2020.2.12>
9. Якшибаева Г.В., Назарова У.А. Сущность трудовой миграции как экономической категории и ее значение для социально-экономического развития региона. *Уровень жизни населения регионов России*. 2016;3:44–54. <https://doi.org/10.12737/22294>
10. Золотов А.В., Золотов С.А. Идея безусловного базового дохода в контексте оценки внутренними трудовыми мигрантами. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;3:297–307. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.3.2>
11. Клячко Т.А., Семионова Е.А. Трудовая миграция: взгляд молодежи. *Экономическое развитие России*. 2018;12:53–62.
12. Groger A. Easy come, easy go? Economic shocks, labor migration and the family left behind. *Journal of International Economics*. 2021;128:103409. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103409>
13. Bosetti V., Cattaneo C., Verdolini E. Migration of skilled workers and innovation: A European perspective. *Journal of International Economics*. 2015;96(2):311–322. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2015.04.002>
14. Battisti M., Felbermay, G., Peri G., Poutvaara P. Immigration, search and redistribution: A quantitative assessment of native welfare. *Journal of the European Economic Association*. 2018;16(4):1137–1188. <https://doi.org/10.1093/JEEA/JVX035>
15. Weiss C.T. Education and regional mobility in Europe. *Economics of Education Review*. 2015;49:129–141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.09.003>
16. de la Roca J. Selection in initial and return migration: Evidence from moves across Spanish cities. *Journal of Urban Economics*. 2017;100:33–53. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2017.04.004>
17. Lee E.S. A theory of migration. *Demography*. 1966;3(1):47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
18. Tapscott D. *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw Hill; 2008. 368 p.

### References

1. Smelov P.A., Egorova E.A., Izvarina V.A. Labour migration of the population of the Russian Federation. *Federalism*. 2017;3:149–160. (In Russian).
2. Karelina I.A. Peculiarities of labor migration in Russia [Osobennosti trudovoi migratsii v Rossii]. In: *World-Class Scientific Publication – 2018. Dylnov readings: Proceedings of the 5<sup>th</sup> International Scientific Conference, Saratov, 12 February 2018*. Saratov: Saratov source; 2018. P. 202–206. (In Russian).

3. Eldyaeva N.A., Kovanova E.S. Causes and contemporary features of internal labour migration of population of regions of Russia. *Herald of the Moscow university of finances and law MFU-A*. 2017;2:252–260. (In Russian).
4. Eldyaeva N.A., Kovanova E.S. Assessment of internal labor migration on the socio-economic development of regions. *Statistics and Economics*. 2015;6:106–111. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2015-6-106-111> (in Russian).
5. Eldyaeva N.A., Kovanova E.S. Multivariate analysis of the impact of migration on the socio-economic development of regions. *Statistics and Economics*. 2013;6:121–126. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2013-6-121-126> (in Russian).
6. Kovanova E.S., Tenetova E.P., Eldyaeva N.A. Character, structure of migration processes and feminization of labor migration. *Vestnik universiteta*. 2019;1:128–131. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-1-128-131> (in Russian).
7. Vartanova M.L. Social and economic problems of the formation of internal labor resources in the context of depopulation. *Natural-Humanitarian Studies*. 2021;38(6):93–99. <https://doi.org/10.24412/2309-4788-2021-6-93-99> (in Russian).
8. Rachipa A.V., Chikarova G.I., Emirbekova E.E. Domestic labor migration as a factor of regional development of the Russian Federation. *Humanities of the South of Russia*. 2020;9(2):172–187. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2020.2.12> (in Russian).
9. Yakshibaeva G.V., Nazarova U.A. The essence of labour migration as an economic category and its significance for the socioeconomic development of the region. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2016;3:44–54. <https://doi.org/10.12737/22294> (in Russian).
10. Zolotov A.V., Zolotov S.A. The idea of unconditional basic income in the context of the evaluation by internal labor migrants. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):297–307. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.3.2> (in Russian).
11. Klyachko T., Semionova E. Labor migration: View of the young people. *Russian economic development*. 2018; 25:53–62. (In Russian).
12. Groger A. Easy come, easy go? Economic shocks, labor migration and the family left behind. *Journal of International Economics*. 2021;128:103409. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103409>
13. Bosetti V., Cattaneo C., Verdolini E. Migration of skilled workers and innovation: A European perspective. *Journal of International Economics*. 2015;96(2):311–322. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2015.04.002>
14. Battisti M., Felbermay, G., Peri G., Poutvaara P. Immigration, search and redistribution: A quantitative assessment of native welfare. *Journal of the European Economic Association*. 2018;16(4):1137–1188. <https://doi.org/10.1093/JEEA/JVX035>
15. Weiss C.T. Education and regional mobility in Europe. *Economics of Education Review*. 2015;49:129–141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.09.003>
16. de la Roca J. Selection in initial and return migration: Evidence from moves across Spanish cities. *Journal of Urban Economics*. 2017;100:33–53. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2017.04.004>
17. Lee E.S. A theory of migration. *Demography*. 1966;3(1):47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
18. Tapscott D. *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw Hill; 2008. 368 p.