

# МЕХАНИЗМ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

**Л.Е. Садовская**

*бакалавр*

**К. В. Смицких**

*доцент*

*Владивостокский государственный университет*

*Владивосток. Россия*

**Аннотация:** Каждый год большое число талантливых молодых специалистов уезжают в Западную часть России в поисках лучших условий для построения их будущей карьеры. Это явление значительно уменьшает численность населения, проживающего на территории Дальнего Востока, а также приводит к отставанию социально-экономического развития региона из-за нехватки квалифицированных кадров. Данная работа направлена на разработку предложений для закрепления молодежи в регионе, одним из которых может стать создание единого портала, содержащего реестр организаций, заинтересованных в сотрудничестве с успешными молодыми кадрами.

**Ключевые слова:** Дальний Восток, отток населения, социально-экономическое развитие, уровень жизни, карьерная траектория, заработная плата, молодежь.

Дальний Восток сталкивается с серьезной проблемой оттока молодых специалистов, имеющих высокий уровень образования и профессиональной подготовки. Условия труда для молодежи на территории региона не соответствуют их ожиданиям, что является весомым аргументом для переезда в другое место в поисках наиболее комфортных условий [1]. Многие организации отказывают бывшим студентам в рабочем месте или используют их в качестве дешевых трудовых ресурсов, не оплачивая стажировки и выплачивая минимально возможный в компании размер заработной платы.

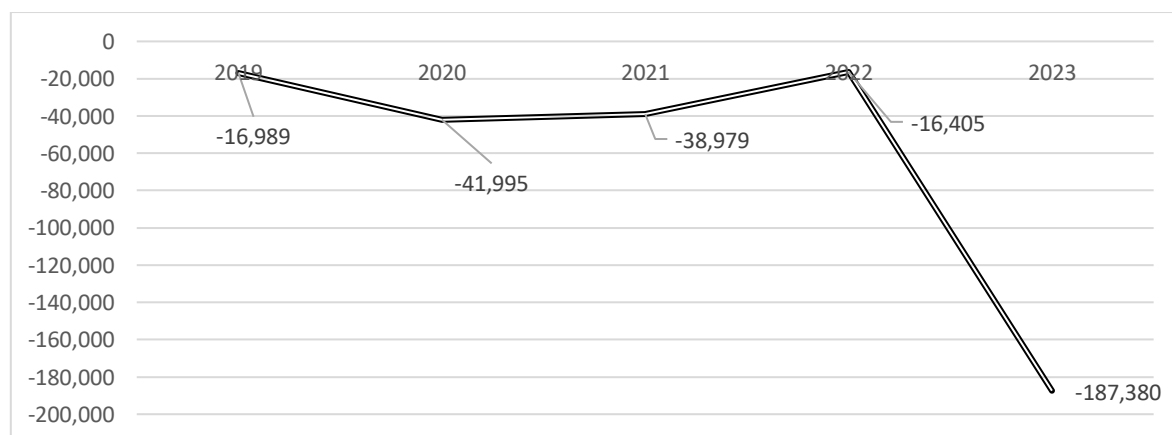


Рисунок 1 - Миграция населения ДФО за период 2019-2023 гг.

Как можно заметить на графике (рисунок 1), за последние несколько лет наблюдалась негативная динамика миграции населения ДФО [2]. Особенно ярко это выражено в период с 2022 по 2023 год, что подтверждает желание жителей региона развиваться и искать наиболее подходящие для достойного уровня жизни условия. Ведь данный период был осложнен наложением санкций на Россию, что увеличило затраты на удовлетворение базовых потребностей.

Миграции населения Дальнего Востока происходят также с целью получить более качественное высшее образование, поскольку ДФО многократно уступает центральной части России в количестве молодых людей, обучающихся в университете [3]. При этом если обратиться к статистическим данным, демонстрирующим масштабы потенциального развития научно-образовательных экосистем в виде числа обучающихся (рисунок 2), становится очевидным численное отставание регионов Дальнего Востока России, особенно с учетом масштабов территории. Для некоторых выпускников школ поступление в университет в другой части страны является самым простым способом переехать в более привлекательные для них условия.

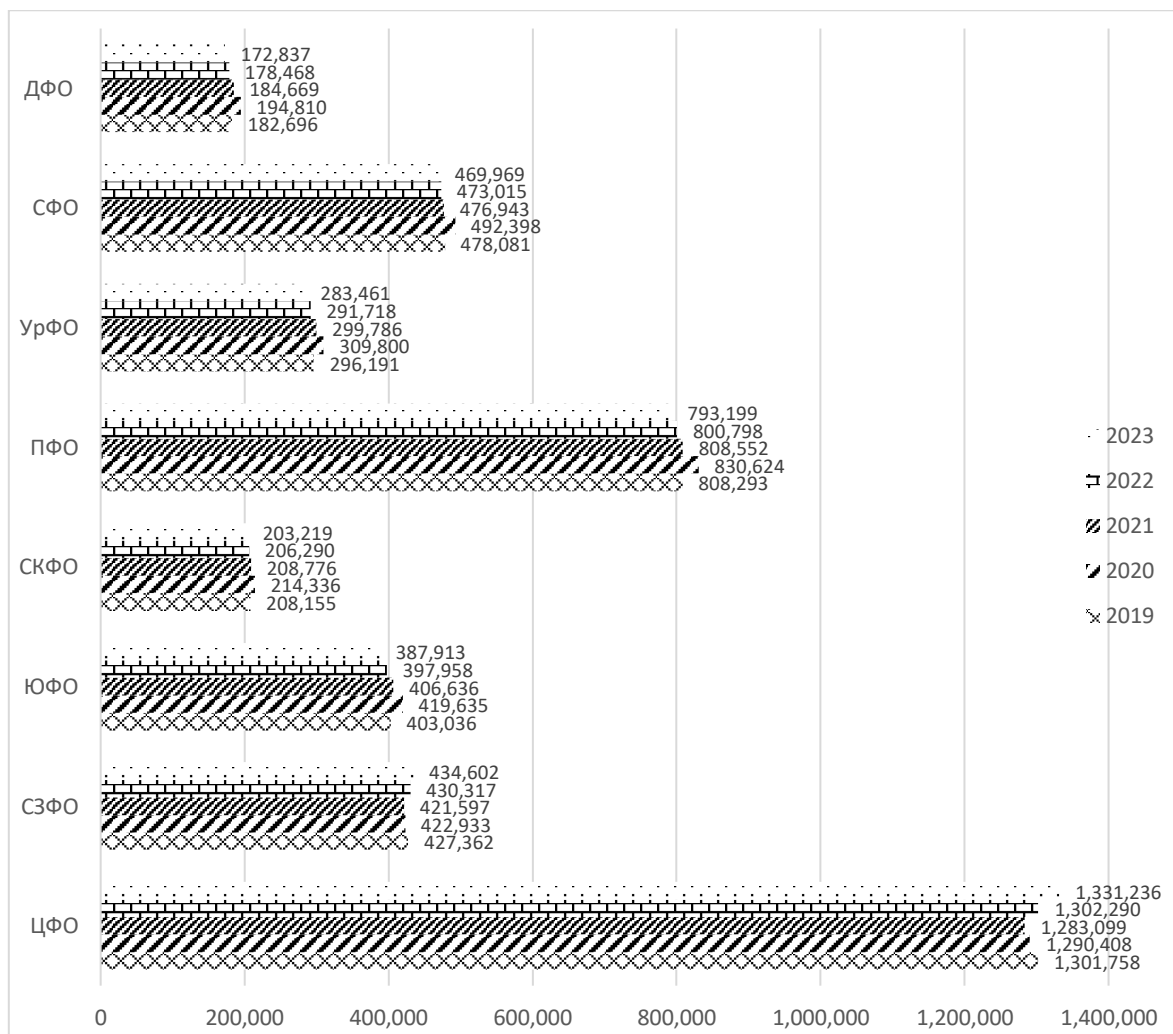


Рисунок 2 - Статистика численности обучающихся в высших учебных заведениях в субъектах РФ за период 2019-2023 гг.

Закрепить молодежь можно с помощью построения карьерной траектории в крупных компаниях с ранним трудоустройством и достойной заработной платой. Для этого необходимо создать единый портал с реестром организаций, которые готовы нанимать талантливых студентов и выпускников высших учебных заведений за достойную заработную плату.

Создание единого портала значительно упростит поиск работы для студентов. Данный ресурс может выступать в качестве посредника между работодателем и соискателями. Особенность портала заключается в размещении вакансий и предложений, доступных для молодых специалистов с оплачиваемым испытательным сроком и стажировкой. Для регистрации на данном портале будет необходимо соответствовать ряду критериев, которые обезопасят молодых специалистов от недобросовестных работодателей. Чтобы определить данные критерии, рассмотрим несколько крупных компаний, которые на сегодняшний день активно привлекают студентов на стажировки с реальным карьерным ростом.

Сбербанк является крупнейшим банком в России. Сегодня он активно привлекает молодежь через свои программы стажировок. Одной из наиболее популярных программ является "Sberseasons"[4]. Участие в программе доступно для студентов второго и выше курсов очной формы обучения, а также для студентов аспирантуры. По окончании трехмесячного периода стажировки, участникам предоставляется возможность продолжить работу в Сбербанке в качестве полноценных сотрудников.

ПАО "РусГидро" - это крупнейший электроэнергетический холдинг России. «РусГидро» также предлагает студентам возможность прохождения стажировок и начало карьеры в своей компании [5]. С начала сентября 2023 года стал доступен сервис "Стажировки и практики" на портале "Работа России", который помогает студентам найти подходящие вакансии для стажировок на время прохождения учебной практики.

Обе компании, Сбербанк и "РусГидро", предоставляют выпускникам университетов возможность начать свою карьеру после прохождения программы "Молодые специалисты". Участники получают профессиональное обучение и могут работать на реальных проектах, что способствует их быстрому включению в рабочий процесс и профессиональному развитию.

НК «Роснефть» реализует молодежную политику по схеме «школа-вуз-предприятие» [6]. Особенность данной политики в том, что ученики

десятих классов уже начинают углубляться в сферу, в которой реализует свою деятельность «Роснефть». Компания предоставляет студентам, которые обучаются в ВУЗах-партнерах места для прохождения учебных практик. Однако, существенным недостатком является отсутствие оплачиваемых стажировок для студентов.

После анализа предложений о прохождении стажировки от нескольких самых крупных компаний, заинтересованных в работе со студентами, можно выделить основные критерии для возможной регистрации на едином портале:

1. Наличие информации о размере заработной платы в период прохождения стажировки. Компания предоставляет конкретную информацию о том, сколько будет получать стажер за свою работу. Это позволяет студентам и выпускникам учебных заведений принимать осознанные решения о том, где провести свою стажировку и какие финансовые возможности у них будут в этот период.

2. Указание сроков стажировки подразумевает, что компания определяет конкретные даты начала и окончания стажировки. Данная мера необходима, чтобы студенты и выпускники могли планировать свое время и обязанности, а также это позволяет им заранее знать, сколько времени они будут проводить в компании.

3. Участие представителей организации в различных мероприятиях.

4. Прозрачная молодежная политика означает, что компания демонстрирует четкие и понятные правила и политику в отношении молодежи.

5. Готовность предоставлять отчетность по работе со студентами и выпускниками учебных заведений. Компания готова документально подтвердить свою деятельность и результаты работы с молодежью. Это может включать в себя отчеты о количестве и качестве стажировок, уровне удовлетворенности студентов и выпускников, достижениях и успехах молодежи, а также о результатах проектов и программ.

6. Желание компании развивать свои навыки в сфере коммуникации означает, что компания признает важность эффективного общения и готова инвестировать в развитие своих коммуникационных навыков и soft-skills.

Важно осознавать, что не каждая компания сочтет необходимостью регистрировать свою организацию на данном портале. Однако, повысить мотивацию компаний нанимать молодых специалистов может субсидирование затрат на их фонд заработной платы. Субсидирование может осуществляться разными способами, например:

1. Частичное или полное возмещение затрат на заработную плату молодого специалиста в первые месяцы работы [7, с. 74];

2. Снижение налоговых ставок для компаний, в которых числятся молодые специалисты;

3. Предоставление беспроцентных займов для поддержки молодых специалистов.

Поддержка компаний субсидированием затрат на фонд заработной платы для молодых специалистов является мощным стимулом, побуждающим предприятия активно привлекать и трудоустраивать молодые кадры.

Эта мера может оказать значительное воздействие на финансовые барьеры, с которыми сталкиваются компании, особенно малые и средние предприятия, что в конечном итоге приводит к увеличению численности и повышению качества трудового потенциала в сфере молодых специалистов.

Поддержка также создает благоприятные условия для формирования новых рабочих мест и способствует развитию молодежного трудового рынка, что способствует ликвидации безработицы среди молодежи и активизации их участия в экономике.

Важно отметить, что необходимо учитывать потенциальные риски длительного субсидирования, так как компании могут стать зависимыми от государственной поддержки. Поэтому рекомендуется постепенно переходить к более устойчивой модели найма молодых специалистов, чтобы обеспечить устойчивость и экономическую самостоятельность компаний в будущем.

#### **Список используемых источников:**

1 Почти три четверти молодых жителей Дальнего Востока планируют отсюда уехать. Электронная статья: режим доступа: <https://www.rline.tv/news/2021-06-18-pochti-tri-chetverti-molodykh-zhiteley-dalnego-vostoka-planiruyut-ottuda-uekhat-/> (дата обращения: 29.10.2023)

2 Дальневосточный федеральный округ. Электронный ресурс: Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Дальневосточный\\_федеральный\\_округ#Население](https://ru.wikipedia.org/wiki/Дальневосточный_федеральный_округ#Население) (дата обращения: 01.11.2023).

3 ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ. Электронный ресурс: Режим доступа: <https://monitoring.miccedu.ru/> (дата обращения: 01.11.2023).

4 Статья на сайте "Sbergraduate.ru" о мероприятии "Sberseasons

Moscow". Электронный ресурс: режим доступа:  
<https://sbergraduate.ru/sberseasons-moscow/> (дата обращения: 29.10.2023)

5 Пресс-релиз на сайте "Rushydro.ru" о новостях в стране и мире. Электронный ресурс: режим доступа:  
<https://rushydro.ru/press/news/novosti-v-strane-i-mire/0509202383592/> (дата обращения: 29.10.2023)

6 Статья на сайте "Edunews.ru" о применении практики в компании "Роснефть". Электронный ресурс: режим доступа:  
<https://edunews.ru/students/primenenie/praktika-v-rosneft.html> (дата обращения: 29.10.2023)

7 Киреева Анастасия Викторовна, Комарницкая Анна Николаевна Субсидии как универсальная форма государственной поддержки компаний реального сектора: основания предоставления // Финансы и управление. 2020. №1. URL:  
<https://cyberleninka.ru/article/n/subsidii-kak-universalnaya-forma-gosudarstvennoy-podderzhki-kompaniy-realnogo-sektora-osnovaniya-predostavleniya> (дата обращения: 01.11.2023).