

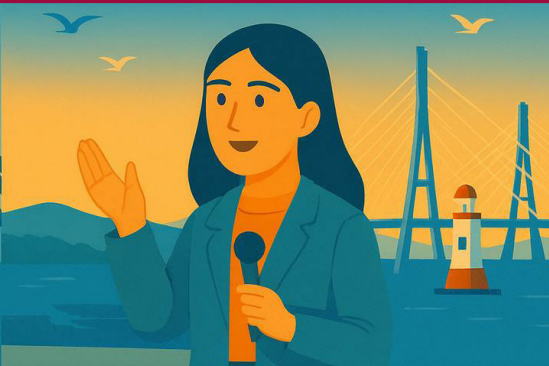
ISSN 2500-0608



РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ

Под научной редакцией Е.А.Терентьева

Современная аналитика образования
№ 6 (89)
2025



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

**РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ
ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ
И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ**

*Серия
Современная аналитика
образования*

№ 6 (89)
2025



Сопредседатели редакционного совета серии:

Я.И. Кузьминов, к.э.н., научный руководитель НИУ ВШЭ;
Е.А. Терентьев, к.социол.н., директор Института образования НИУ ВШЭ

Выпускающий редактор серии:

М.А. Новикова, к.пс.н., научный сотрудник Центра общего и дополнительного образования им. А.А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ

Ответственный редактор серии:

С.И. Заир-Бек, к.п.н., научный сотрудник Центра общего и дополнительного образования им. А.А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ

Рецензенты:

Ю.Н. Прохоров, к.э.н., директор Департамента развития трудовых ресурсов
Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики;
Ю.С. Марфин, д. хим.н., ректор Тихоокеанского государственного университета

Авторский коллектив:

Е.А. Терентьев (научная редакция); И.А. Груздев, А.В. Ковалевский, Е.А. Тарасова

Работающая молодежь Дальнего Востока: актуальный портрет и жизненные траектории / Е. А. Терентьев (научная редакция); И. А. Груздев, А. В. Ковалевский, Е. А. Тарасова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2025. — 116 с. — 100 экз. — (Современная аналитика образования. № 6 (89)).

Данный доклад вносит вклад в доказательное обсуждение мер поддержки работающей молодежи для устойчивого развития Дальнего Востока. Его эмпирической основой выступили статистические данные о ключевых социально-демографических характеристиках работающей молодежи в дальневосточных регионах, а также данные масштабного социологического опроса работающей молодежи Дальнего Востока, проведенного в 2025 г. командой исследователей из НИУ ВШЭ и ТОГУ. Основная цель исследования состояла в определении проблемных зон для закрепления и привлечения молодежи к работе на Дальнем Востоке, а также факторов, которые могут способствовать улучшению условий для профессиональной реализации молодежи в макрорегионе. Исследование охватывало такие сферы жизни работающей молодежи, как удовлетворенность текущей занятостью, ретроспективный анализ и оценка удовлетворенности полученным образованием, отношение к семейной жизни и планы по рождению детей. Это подтверждает особую значимость выработки адресных мер поддержки для молодежи из ключевых групп риска — представителей нижних страт по доходам и женщин (особенно с детьми). Важный вывод исследования связан с необходимостью улучшения материальной инфраструктуры дальневосточных городов и сел. Еще одной важной задачей является усиление связи между образованием и рынком труда в макрорегионе.

Издание предназначено для исследователей и экспертов в области образования и региональной политики.

Содержание

Введение	5
Благодарности	7
1. Портрет работающей молодежи Дальнего Востока: ключевые социально-демографические характеристики	8
1.1. Общая численность по макрорегиону и распределение по субъектам ДФО	9
1.2. Занятость и структура занятости	10
1.3. Половозрастное распределение в ДФО с учетом городского и сельского деления	13
1.4. Браки и детность молодежи	15
1.5. Ключевые выводы по разделу	20
2. Мобильность: как работающая молодежь оказалась в месте текущей занятости	22
2.1. Потенциальная мобильность	23
2.2. Реализованная мобильность	28
2.3. Мотивы перемещения в другой регион Российской Федерации для работающей молодежи ДФО	29
2.4. Барьеры мобильности для работающей молодежи ДФО	34
2.5. Ключевые выводы по разделу	37
3. Оценка образовательного пути	39
3.1. Удовлетворенность различными аспектами образовательного опыта и готовность рекомендовать последнюю образовательную организацию	40
3.2. Оценка востребованности полученного диплома об образовании на рынке труда	44
3.3. Оценка вклада образования и обучения на рабочем месте в развитие навыков	47
3.4. Ключевые выводы по разделу	51

4. Совмещение обучения с работой и карьерная ориентация	52
4.1. Совмещение обучения с работой	52
4.2. Участие в карьерных мероприятиях	56
4.3. Ключевые выводы по разделу	59
5. Параметры текущей занятости	60
5.1. Формы занятости молодежи	61
5.2. Формат занятости молодежи	66
5.3. Типы занятости молодежи	69
5.4. Профессиональная специализация работающей молодежи	71
5.5. Позиция работающей молодежи в трудовой иерархии	76
5.6. Субъективная оценка работающей молодежью качества занятости	80
5.7. Ключевые выводы по разделу	84
6. Семья и репродуктивные планы	86
6.1. Текущий семейный статус и наличие детей	87
6.2. Семейные и репродуктивные планы	91
6.3. Ключевые выводы по разделу	97
Заключение	98
Методический отчет по результатам проведения опроса работающей молодежи ДФО	104
1. Дизайн выборки	104
2. Техника проведения опроса	104
3. Описание выборки	104
Литература	108

Введение

Актуальность выбора темы для аналитического доклада о населении задается, как правило, одним из трех оснований: интригующие темы изучения, категория населения, к которой приковано внимание общественности, или специфика территории, региона, имеющего особое значение. В данном докладе сочетаются все три основания, придающих теме особую актуальность. Во-первых, он затрагивает ключевые вопросы социальной и демографической политики, находящиеся в центре экспертного внимания: миграционные потоки, согласование образования с потребностями рынка труда, семейные и репродуктивные планы. Во-вторых, в фокусе этих тем молодежь как наиболее значимая категория населения, особенно в условиях нарастающих демографических вызовов. В-третьих, анализ проводится в специфическом и стратегически важном контексте Дальневосточного макрорегиона — приоритетной территории социально-экономического развития страны.

Доклад посвящен работающей молодежи Дальнего Востока и затрагивает темы, регулярно звучащие в выступлениях экспертов, обсуждающих динамику и перспективы социально-экономического развития макрорегиона.

Под «работающей молодежью» в настоящем исследовании понимаются люди в возрасте 18–24 лет на ранней стадии трудовой биографии (не учащиеся очно), недавно вошедшие на рынок труда и занятые в различных режимах занятости. Именно в этой группе начинается накопление практического опыта и оформляется переход от образования к устойчивой занятости. Закрепление работающей молодежи определяет воспроизводство кадров и демографическую устойчивость территорий: раннее трудоустройство и первые годы стажа влияют на решения о миграции, продолжении обучения и создании семьи, а значит, на долгосрочный потенциал развития макрорегиона.

Работающая молодежь Дальнего Востока играет центральную роль в обеспечении устойчивого развития российских стратегических территорий. Регион отличается низкой плотностью населения, значительным отдалением от центра страны и сложными климатическими условиями, что делает проблему закрепления молодых кадров особенно актуальной. Для ответа на эти вызовы требуется глубокий

анализ демографических, экономических и социальных процессов, происходящих в регионе.

Настоящий аналитический доклад направлен на выявление ключевых характеристик работающей молодежи Дальнего Востока, изучение ее социально-демографических особенностей, профессиональных траекторий и трудовой динамики. Анализ охватывает разнообразные аспекты, включая миграционные настроения, состояние образования, условия и формы занятости, а также семейные и репродуктивные установки.

Представленное исследование позволяет преодолеть некоторые из ограничений предыдущих работ, посвященных изучению человеческого потенциала Дальнего Востока, и дать дополнительную информацию для понимания главных проблем и точек роста. Его основными преимуществами являются широкий охват (представлены все регионы Дальнего Востока и разные группы молодежи), опора на широкий круг эмпирических данных (как статистических, так и социологических), а также разноплановый характер охватываемых тем, которые в целом укладываются в реконструкцию жизненных траекторий работающей молодежи (от образовательного пути до семейных и миграционных планов). Для ряда тем, таких как оценка качества образования, представленные данные особенно ценны, так как (в отличие от большинства существующих исследований, которые фокусируются на обучающихся) работающая молодежь может дать более взвешенную оценку, имея перед собой не только актуальный образовательный, но и профессиональный опыт.

Доклад основывается на обширных статистических данных и результатах специального социологического опроса, проведенного среди молодых специалистов (18–24 года) Дальнего Востока в самом конце 2024 г. Первый раздел представляет статистические данные о молодом населении ДФО, включающие общую численность, половозрастное распределение, уровень брачности и рождаемости, структуру занятости. Далее речь идет о мобильности работающей молодежи и о том, как сами молодые люди, уже выйдя на рынок труда, оценивают свой опыт полученного образования. Четвертый раздел акцентируется на двух аспектах перехода молодых людей от образования к работе: 1) совмещение обучения с работой и 2) участие в карьерных мероприятиях в процессе обучения. Пятый раздел характеризует текущую занятость работающей молодежи. Наконец, последний раздел

посвящен семейным установкам и репродуктивным планам. Таким образом, ключевые положения доклада имеют эмпирическую основу. Полученные данные позволяют судить как о реальном поведении молодых людей, так и об их установках и ожиданиях.

Каждый раздел доклада структурирован по единому принципу: сначала обозначается содержательный контекст, затем представлены ключевые показатели, служащие основой анализа, а в завершение формулируются краткие выводы. Эти выводы, по мнению авторов, заслуживают особого внимания как исследователей, так и управленцев, вовлеченных в реализацию стратегических решений на территории Дальнего Востока. Мы выражаем надежду, что представленные данные и основные положения доклада станут дополнительным ресурсом для всех, кто участвует в разработке и реализации проектов развития в макрорегионе и тем самым укрепляет восточные рубежи нашей страны.

Благодарности

Разделы 1 и 2 настоящего доклада подготовлены в том числе с использованием данных, полученных в ходе работы над проектом, поддержанным грантом Российского научного фонда № 24-28-00554 (<https://rscf.ru/project/24-28-00554/>).

Исследование реализовано при поддержке программы развития Тихоокеанского государственного университета за счет средств программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

Авторы выражают благодарность Федеральной службе государственной статистики за своевременное и полное предоставление данных по серии запросов, направленных в рамках исследования.

1. Портрет работающей молодежи Дальнего Востока: ключевые социально-демографические характеристики

Работающая молодежь Дальнего Востока представляет собой ключевой ресурс устойчивого развития стратегически важного макрорегиона. Дискуссии на этот счет уже не первый год ведутся на самом высоком уровне [Кузьменко, 2023, с. 168–183]. В условиях низкой плотности населения, значительной удаленности от центральных территорий и сурового климата наличие трудоспособных молодых людей и их закрепление на местах приобретают особую значимость для поддержания экономики и функционирования социальной инфраструктуры.

Анализ демографических и социально-экономических характеристик молодых работников позволяет описать масштаб и структуру этой группы, выявить ее уязвимости и определить направления приоритетной социальной политики. Это особенно актуально в условиях дефицита кадров и высокой мобильности молодежи, обусловленной стремлением к улучшению условий жизни и труда [Захаров, 2024, с. 114–125].

Для комплексной оценки профиля работающей молодежи Дальнего Востока были выделены ключевые индикаторы, сгруппированные в три взаимосвязанных блока: демографическая структура, семейное положение и параметры занятости.

В данном разделе представлен анализ статистических и вторичных данных о молодежи и молодых специалистах в России и на Дальнем Востоке. В качестве обобщенных показателей использованы: 1) численность молодежи в возрасте 18–24 лет и ее распределение по субъектам ДФО; 2) параметры занятости и структура занятости молодых граждан в стране и на Дальнем Востоке; 3) половозрастная структура с учетом различий между городской и сельской местностью; 4) уровень брачности и детности по Российской Федерации и регионам макрорегиона.

1.1. Общая численность по макрорегиону и распределение по субъектам ДФО

Дальневосточный федеральный округ занимает около 40% территории России, но на его долю приходится лишь 6% молодежи в возрасте 18–24 лет. Из этого числа к работающей молодежи можно отнести около 300 тыс. человек, или около половины возрастной группы, если исключить студентов очной формы и учитывать средний уровень трудоустройства молодежи по стране. Такое несоответствие между масштабом территории и малым демографическим весом создает серьезный структурный вызов для региональной политики [Вишнеvский, Андреев, Щербакова, 2017]. Даже незначительный отток молодых людей оказывает здесь непропорционально сильное воздействие на экономику. В отличие от центральных регионов, где потери частично компенсируются внутренними резервами, на Дальнем Востоке они быстро оборачиваются дефицитом рабочей силы, снижением потребительского спроса и сокращением хозяйственной активности. Особенно чувствительны утраты в сферах, где необходимы приток молодых кадров и физически интенсивный труд.

Владивосток и Хабаровск выступают ядром демографической и экономической активности макрорегиона, концентрируя около 38% всей работающей молодежи в возрасте 18–24 лет. Такая концентрация человеческого капитала, инфраструктуры и инвестиций формирует эффект «магнита», усиливая притяжение этих городов и способствуя дальнейшему накоплению ресурсов.

Пространственная асимметрия особенно ярко проявляется при сравнении крайних субъектов округа: численность работающей молодежи в Приморском крае превышает аналогичный показатель на Чукотке более чем в 35 раз (рис. 1.1). Для регионов с малой численностью населения отток даже 1–2% означает фактическую утрату целых возрастных когорт и нивелирует эффект многолетних вложений в социальную и инфраструктурную сферы.

Такая диспропорция исключает возможность универсального подхода в реализации молодежной и социальной политики. Сходные показатели — например, по занятости или уровню урбанизации — могут скрывать принципиально разные контексты. В Приморском крае на первый план выходят задачи снижения инфраструктурной нагрузки и контроля роста стоимости жизни, тогда как для Чукотки приорите-

том остаются базовая занятость и формирование институциональных механизмов удержания молодежи.

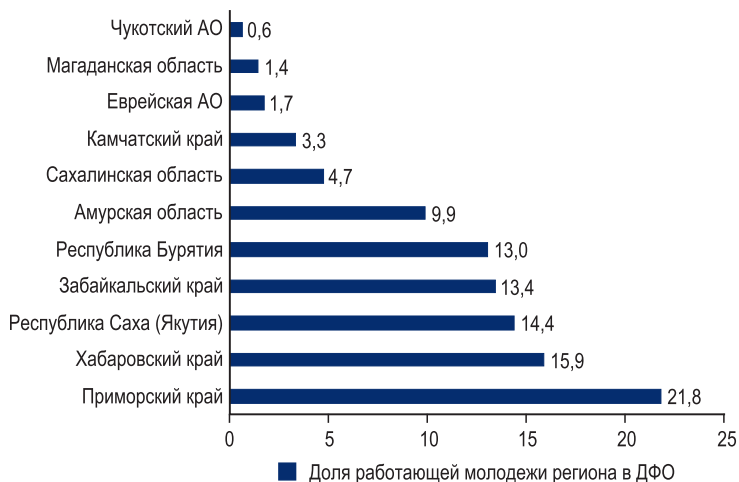


Рис. 1.1. Распределение молодежи 18–24 лет по регионам ДФО, %

Источник: Данные Росстата, показатель «Численность населения по регионам Российской Федерации в 2024 г.».

1.2. Занятость и структура занятости

Профессиональная структура занятости работающей молодежи в Дальневосточном федеральном округе в значительной степени опирается на среднее профессиональное образование. Около 52% занятых имеют диплом СПО (рис. 1.2), что напрямую связано с отраслевой спецификой региона: сферы добычи, строительства, транспорта, логистики и инфраструктуры традиционно ориентированы на прикладную подготовку и преимущественно мужской контингент.

Доля молодых работников с высшим образованием составляет немногим более 16%, что отражает ограниченный университетский приток и отсутствие значимого спроса на работников с высшим образованием, вследствие чего высшая школа не играет существенной роли в изменении отраслевой структуры занятости.

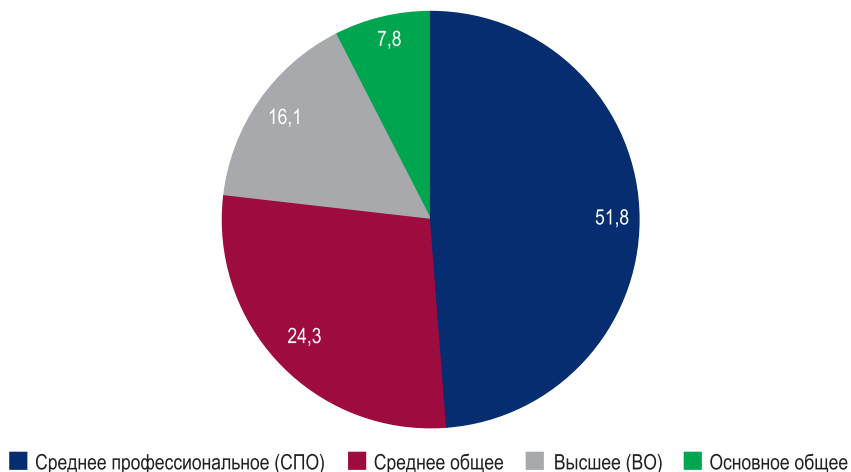


Рис. 1.2. Доля занятых 18–24 лет по уровню образования, % от всех занятых

Источники: [Труд и занятость в России... 2023]. Доля занятых по уровню образования среди молодежи 18–24 лет по ДФО по данным Росстата, показатель 2023 г.

Чуть более 24% работающей молодежи выходят на рынок труда, не завершив профессионального образования. Прямой трудовой старт сразу после школы свидетельствует о доминировании экономической мотивации над образовательными стратегиями.

Около 8% занятых ограничены только основным образованием, не имея полного среднего. Это указывает на устойчивый спрос на неквалифицированный труд, а также на сохранение «пороговых» вакансий, доступных молодым людям 18–19 лет без аттестата.

Отраслевая структура занятости демонстрирует лидирующие позиции сервисного сектора (рис. 1.3). Торговля (более 19%), гостинично-ресторанные услуги (более 4%) и прочие виды сервиса (еще около 4%) в совокупности аккумулируют более четверти рабочих мест среди молодежи. Эти сферы наиболее доступны для первичного выхода на рынок труда и характеризуются высокой долей занятых женщин, что частично уравнивает преимущественно мужской профиль промышленного кластера.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Рис. 1.3. Отраслевое распределение занятых 18–24 лет,
% от всех занятых

Источник: [Труд и занятость в России... 2023].

Второе место по масштабам занятости занимает бюджетный сектор, куда входят образование, здравоохранение и государственное управление с совокупной долей около 22%. Высокая вовлеченность в сферу публичных учреждений отражает институциональную зависимость трудовых траекторий от государственного сектора, особенно выраженную в крупных городах, где сосредоточены административные органы, воинские части и медицинские организации.

Индустриальный кластер, включающий обрабатывающее производство, добычу полезных ископаемых, электро- и водоснабжение, охватывает чуть более 16% молодежи. Капиталоемкие и высокотехнологичные отрасли — информационные технологии, финансы, консалтинг — остаются на периферии структуры занятости и не превышают 3%. Это указывает на слабую интеграцию молодых специалистов в сектора экономики с высокой добавленной стоимостью.

1.3. Половозрастное распределение в ДФО с учетом городского и сельского деления

Половая структура работающей молодежи на Дальнем Востоке характеризуется выраженной асимметрией. Наиболее заметный дисбаланс наблюдается на Сахалине, Камчатке и в Еврейской автономной области, где на каждые 100 женщин приходится на 20–30 мужчин больше (рис. 1.4). В то же время в Республиках Бурятия, Саха (Якутия), а также в Чукотском автономном округе структура ближе к гендерному паритету. Особый случай — Магаданская область: несмотря на крайне высокий уровень урбанизации (более 95%), половая структура молодежи здесь почти сбалансирована, что делает ее статистическим исключением на фоне остальных регионов.

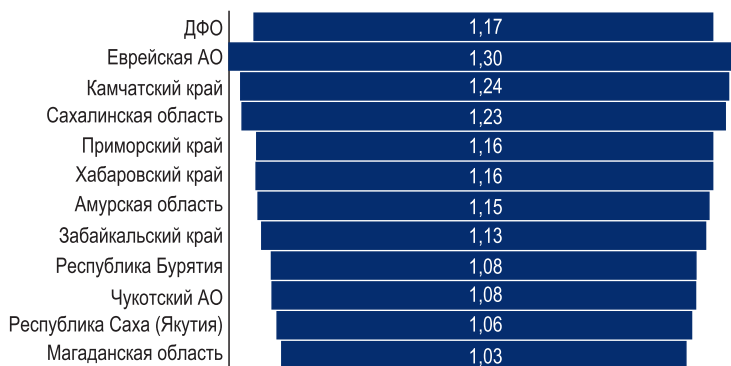


Рис. 1.4. Соотношение мужчин и женщин 18–24 лет по регионам ДФО

Источник: Данные Росстата, показатель «Численность населения по регионам Российской Федерации в 2024 г.».

Уровень урбанизации работающей молодежи в Дальневосточном федеральном округе составляет 73%, что формирует устойчивую концентрацию демографического и трудового потенциала в городах. Крупнейшие агломерации, прежде всего Владивосток и Хабаровск, выступают узлами закрепления и распределения молодого населения, выполняя функции локальных мегаполисов с развитой институциональной и экономической инфраструктурой. Эти города акку-

мулируют ресурсы, рабочие места и услуги, усиливая внутреннюю поляризацию макрорегиона.

В ряде субъектов, например в Магаданской области, сельская молодежь практически исчезает из статистического поля, что объективно смещает фокус региональной политики в сторону городов как главных точек роста. В то же время в Республике Бурятия, Еврейской автономной области, а также в Чукотском автономном округе сохраняется значительная доля сельского молодежного населения, здесь каждый третий представитель молодежи проживает в сельской местности (рис. 1.5).

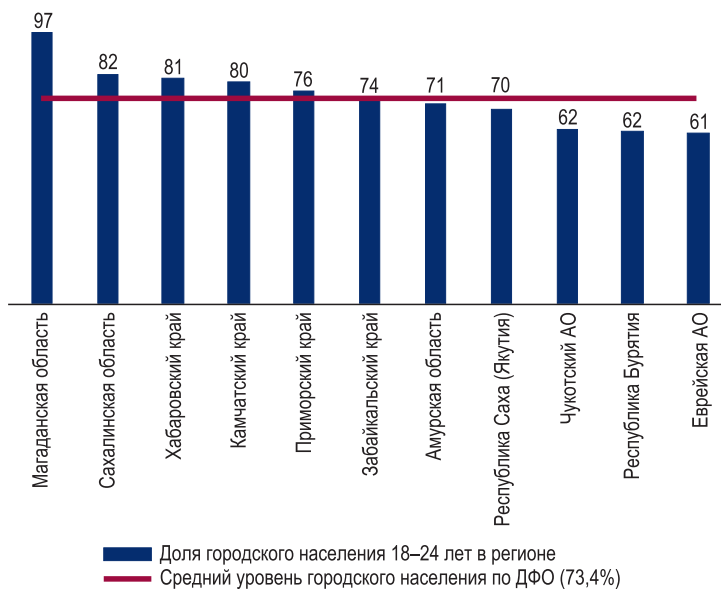


Рис. 1.5. Доля городского молодого населения (18–24 лет) по регионам ДФО, %

Источник: Данные Росстата, показатель «Численность населения по регионам Российской Федерации в 2024 г.».

1.4. Браки и детность молодежи

Доля молодежи, состоящей в зарегистрированном браке, варьируется по регионам макрорегиона более чем на 5 п.п.: от чуть более 17% в Сахалинской и Магаданской областях до около 23% в Забайкальском крае (рис. 1.6). Средний показатель по округу составляет около 19%, что несколько превышает общероссийский уровень (примерно 18%). Лишь Приморский край и Сахалин демонстрируют значения, близкие к среднероссийским. Эти различия отражают устойчивую тенденцию к более раннему вступлению в брак среди молодежи на территории ДФО.

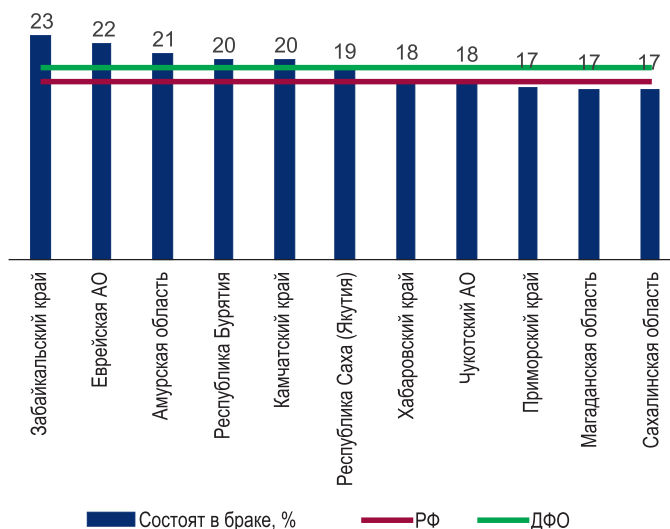


Рис. 1.6. Брачный статус молодежи 18–24 лет в регионах ДФО

Источник: Данные Росстата (показатель «Браки и разводы в 2024 г.»).

При этом гендерный коэффициент (соотношение мужчин и женщин) не задает прямую зависимость уровня брачного участия. Так, Забайкальский край и Республика Бурятия демонстрируют высокую долю зарегистрированных союзов при среднем гендерном балансе, тогда как Сахалин и Камчатка — регионы с заметным преобладанием

мужчин — остаются в пределах средних значений по уровню брачности (рис. 1.7).

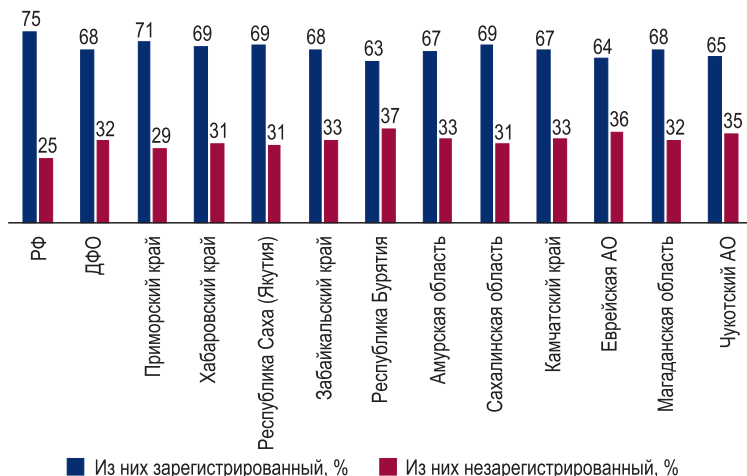


Рис. 1.7. Доля зарегистрированных браков среди молодежи 18–24 лет по регионам ДФО, %

Источник: Данные Росстата (показатель «Браки и разводы в 2024 г.»).

В ряде субъектов Дальнего Востока доля незарегистрированных партнерств среди молодежи достигает высоких значений — от примерно 30 до 37% всех союзов. Наиболее выраженные показатели фиксируются в Республике Бурятия, Чукотском автономном округе, Еврейской автономной области и Забайкальском крае. Все эти регионы одновременно демонстрируют наибольшую долю молодых женщин, уже имеющих детей, что подтверждает связь раннего родительства с внебрачными формами партнерства.

Прослеживается заметная, хотя и нелинейная, зависимость между уровнем гендерного дисбаланса и распространенностью незарегистрированных союзов. В субъектах, где соотношение мужчин и женщин колеблется от примерно 1,1 до 1,3, фиксируются наиболее высокие показатели неформальной семейности. Верхнюю границу этого кластера задают Еврейская автономная область (М/Ж \approx 1,3) и Камчатский край (М/Ж \approx 1,2). При этом есть исключения: в Магаданской области, несмо-

тря на почти паритетную половую структуру ($M/J \approx 1,0$), доля незарегистрированных партнерств также достигает примерно 32%.

В ряде регионов такие союзы становятся фактически доминирующей моделью семейного поведения. Так, в Бурятии их доля доходит до 37% всех браков. Примечательно, что все лидеры по неформальной семейности одновременно входят в число субъектов с наибольшим количеством «лишних» мужчин в молодежной структуре. Это указывает на устойчивую тенденцию: гендерный перекос сопровождается переходом к менее формализованным партнерским отношениям.

Доля молодых женщин, имеющих детей, варьируется по субъектам ДФО почти в 2 раза: от примерно 22% в Приморском крае до 40% в Чукотском автономном округе (рис. 1.8). Наивысшие значения фиксируются на Чукотке, в Еврейской автономной области и Забайкальском крае. Напротив, южные приморские субъекты, такие как Приморье и Амурская область, замыкают шкалу.

Во всех субъектах доля молодых матерей превышает среднероссийский уровень, а в отдельных случаях разрыв достигает 10–20 п.п. На Чукотке это превышение более чем двукратное. Специфика ДФО связана не столько с самой структурой фертильности, сколько с масштабом ее охвата: репродуктивный цикл здесь начинается раньше и затрагивает большую долю молодежи.

При этом коэффициент соотношения мужчин и женщин не оказывает прямого влияния на уровень материнства. Территории с наибольшим числом молодых матерей не являются крайними по половому дисбалансу, что делает гендерное соотношение, скорее, фоновым, чем определяющим, фактором.

Разброс показателей от примерно 22 до 40% подчеркивает высокую степень территориальной дифференциации и формирует необходимость локализованных решений в социальной и демографической политике.

Во всех субъектах ДФО доминирует однодетность (рис. 1.9): не менее 63% женщин, ставших матерями до 25 лет, имеют одного ребенка. Медианные значения по макрорегиону держатся на уровне около 73%, полностью воспроизводя общероссийские пропорции.

Доля двухдетных матерей колеблется в более узком диапазоне — от примерно 18% в Приморье до около 29% в Еврейской автономной области. Повышенные значения также фиксируются на Сахалине (порядка 25%). Как правило, рост двухдетности сопровождается снижением однодетности, но не влияет на общую долю раннего ма-

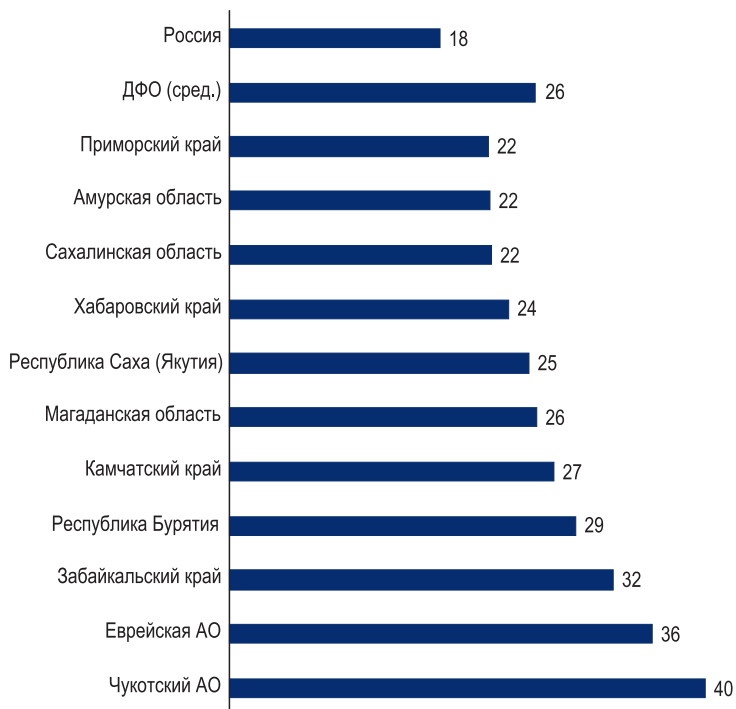


Рис. 1.8. Доля женщин 18–24 лет с детьми,
% от общего числа женщин этой группы

Источники: [Семья и дети в России... 2024]; данные Росстата (показатель «Рождаемость по регионам России в 2024 г.»).

теринства, что отражает региональные различия стратегий репродуктивного поведения при схожем уровне вовлеченности.

Многодетность встречается значительно реже, но имеются локальные всплески. На Чукотке около 8% матерей до 25 лет имеют трех детей, еще 1% — четырех и более. В Еврейской автономной области эти показатели составляют примерно 5% и менее 1%. Такие случаи подтверждают закономерность: чем раньше начинается репродуктивный цикл, тем выше вероятность достижения расширенного паритета к 25 годам.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ

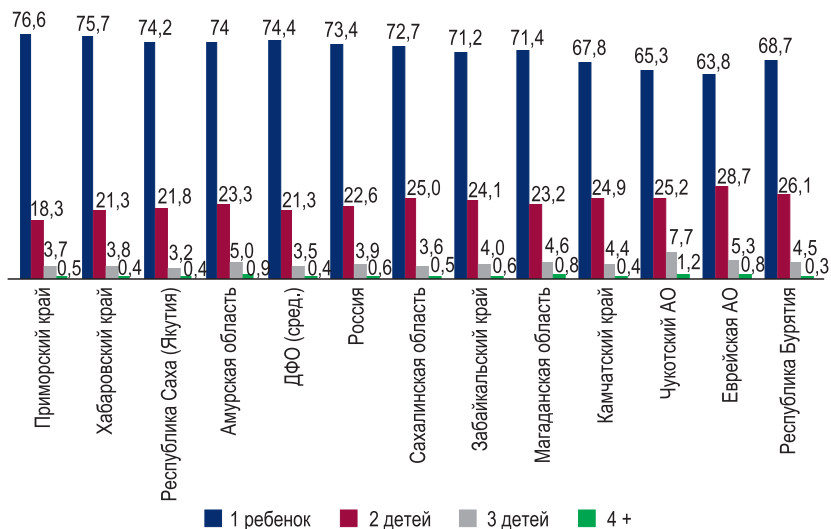


Рис. 1.9. Распределение по числу детей у женщин-матерей 18–24 лет, %

Источники: [Семья и дети в России... 2024]; данные Росстата (показатель «Рождаемость по регионам России в 2024 г.»).

Связь многодетности с распространенностью неформальных союзов прослеживается не всегда. Например, Чукотка демонстрирует устойчивую корреляцию: высокий уровень многодетности сочетается с максимальной долей незарегистрированных партнерств (около 35%). В то же время Магаданская область, имея сопоставимый уровень «теневой» семейности, повторяет среднероссийскую структуру паритета.

В целом структура фертильности у родивших до 25 лет в ДФО почти зеркально повторяет российскую модель: расхождения по всем категориям (один, два, три и более детей) не превышают 1 п.п. Специфика макрорегиона проявляется не в распределении числа детей у уже родивших, а в более высокой доле тех, кто вступает в материнство в раннем возрасте. Это подтверждает ключевой дисбаланс: различия между регионами формируются на уровне решения «иметь ребенка», а не «сколько иметь детей».

1.5. Ключевые выводы по разделу

Анализ социально-демографического и профессионального профиля работающей молодежи Дальнего Востока выявил системные диспропорции, определяющие уязвимость макрорегиона. Несмотря на колоссальный территориальный масштаб, численность молодого трудоспособного населения здесь крайне ограничена, а внутри самого округа наблюдается резкая вариативность по ключевым характеристикам: гендерной структуре, уровню урбанизации, моделям брачного поведения, репродуктивным практикам и профессиональной занятости.

- **Молодежь ДФО рассредоточена по огромной территории:** при 6,1% от всей молодежи России (в возрасте 18–24 лет) на территории округа сосредоточено 41% площади страны.

- **Кадровая централизация:** Хабаровск и Владивосток — региональные «мегаполисы» аккумулируют 37,7% всей работающей молодежи округа, что создает кадровую уязвимость в других населенных пунктах и регионах.

- **Существенный гендерный переко:** в отдельных субъектах наблюдается избыток молодых мужчин — до 30 на 100 женщин, что трансформирует репродуктивный потенциал и структуру семейных установок.

- **Высокая степень урбанизации:** 73% работающей молодежи округа проживают в городах; в Республике Бурятия, ЕАО, а также в Чукотском автономном округе сохраняется высокий удельный вес сельских жителей — более 30%.

- **Разнообразие форм партнерства:** только 19% работающей молодежи состоят в официальном браке; 32–37% находятся в неформальных отношениях, наибольшая доля таких союзов зафиксирована в Бурятии, Чукотке и ЕАО.

- **Раннее материнство выше среднероссийского уровня:** в большинстве регионов ДФО доля матерей в возрасте до 25 лет превышает аналогичный показатель по РФ на 10–20 п.п., максимум — 40% (Чукотка).

- **Доминирование фертильности однодетного типа:** 72–74% женщин имеют одного ребенка, многодетность распространена точно (на Чукотке, в ЕАО).

- **Ранний выход на рынок труда:** около 30% респондентов начали работать сразу после школы, что, с одной стороны, связано с осо-

бенностями регионального рынка труда, а с другой — является препятствием для развития высококвалифицированной рабочей силы.

- **Структура занятости — бюджетно-сервисная модель:** около 47% рабочих мест сосредоточены в социальной сфере и сервисных отраслях; доля занятых в высокотехнологичных секторах составляет лишь около 3%.

2. Мобильность: как работающая молодежь оказалась в месте текущей занятости

Для ДФО, где высокая стоимость инфраструктуры сочетается с острым кадровым дефицитом и миграционным оттоком¹ [Садловская, 2024, с. 95–108], вопросы территориальной мобильности молодежи имеют стратегическое значение. Решение молодого специалиста остаться или покинуть регион — это не только индивидуальный выбор, но и элемент системы воспроизводства трудового ресурса. Через анализ мобильности и субъективных установок молодежи можно проследить связь между системой образования, формами занятости и семейными стратегиями [Симакова и др., 2024, с. 136–152]. Региональные различия в этом контексте позволяют глубже понять модели закрепления, типы отраслевой интеграции и степень институциональной устойчивости.

В фокусе настоящего раздела — мотивационные установки, препятствия и реальные траектории перемещения молодых работников. Эти параметры формируют эмпирическую основу для разработки программ кадрового закрепления, которые должны учитывать не только уровень заработной платы, но и структуру социальных связей, доступность жилья и институциональные барьеры.

В данном разделе представлен анализ территориальной мобильности работающей молодежи Дальнего Востока. В качестве обобщенных показателей использованы: 1) потенциальная мобильность — доля молодых специалистов, рассматривавших возможность покинуть регион, в котором завершено обучение, при поиске первого места работы; 2) реализованная мобильность — доля тех, кто фактически сменил регион проживания после окончания образовательной организации; 3) мотивы переезда в другие регионы России, характерные для молодежи, проживающей и работающей в ДФО; 4) барьеры, ограничивающие территориальную мобильность молодых работников в макрорегионе.

¹ Несмотря на положительную динамику в ряде регионов в последнее время, тенденция к оттоку сохранялась десятилетия.

2.1. Потенциальная мобильность

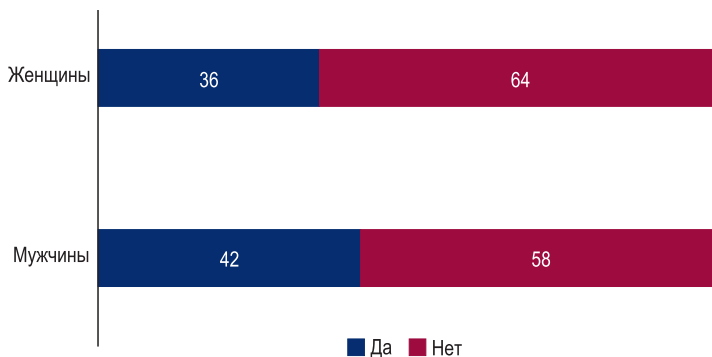
Около 38% молодых специалистов рассматривали возможность переезда при поиске первого места работы, что указывает на наличие устойчивой группы с выраженным миграционным потенциалом. Такая конфигурация отражает амбивалентность установок: мобильность воспринимается как допустимый, но не обязательный сценарий. Существенная часть молодежи демонстрирует готовность к перемещению, однако на практике делают выбор в пользу стабильности, по крайней мере, в пределах возрастной группы 18–24 лет. Это делает потенциально мобильных респондентов особенно чувствительными к качеству региональных условий, программам стажировок, механизмам ротации и другим стимулам, способным повлиять на решение в пользу переезда или, наоборот, закрепления как в настоящем, так и в перспективе.

Гендерный разрыв в установках на переезд составляет 6 п.п.: возможность миграции рассматривали примерно 42% мужчин и около 36% женщин (рис. 2.1). С учетом численного преобладания мужчин среди работающей молодежи (по данным раздела 1) такая асимметрия усиливает зависимость локальных рынков труда от поведения именно мужского контингента. Именно он формирует верхнюю границу потенциального миграционного оттока и задает ориентиры для разработки программ карьерного сопровождения и стабилизации занятости на ранних этапах профессиональной траектории.

Наибольшую готовность к переезду демонстрирует молодежь из семей с низким достатком (около 43%) (рис. 2.2). Для этой группы миграция становится ресурсной стратегией, позволяющей выйти за пределы ограниченного окружения и компенсировать дефицит стартовых возможностей.

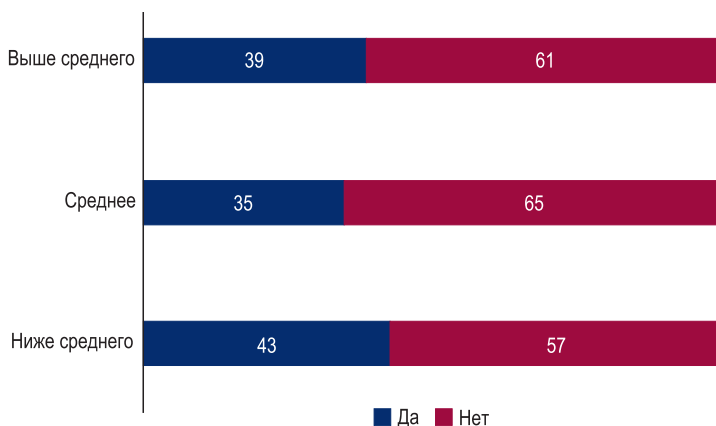
Минимальные значения фиксируются у респондентов из семей со средним уровнем дохода: лишь примерно 35% допускали перемещение. Такая модель поведения отражает эффект «якоря»: сочетание базовой стабильности и ограниченных ресурсов делает мобильность менее оправданной.

Молодежь с достатком выше среднего демонстрирует около 39% готовности к переезду, выше, чем у «средних», но ниже, чем у «низких». Это говорит о U-образной зависимости: склонность к мобильности выше у тех, кто либо ограничен в возможностях, либо мак-



Примечание. Был задан вопрос: «В ходе поиска работы рассматривали ли Вы возможность переезда из региона, где Вы окончили обучение в последней образовательной организации?».

Рис. 2.1. Возможность переезда при поиске работы (разделение по полу), %

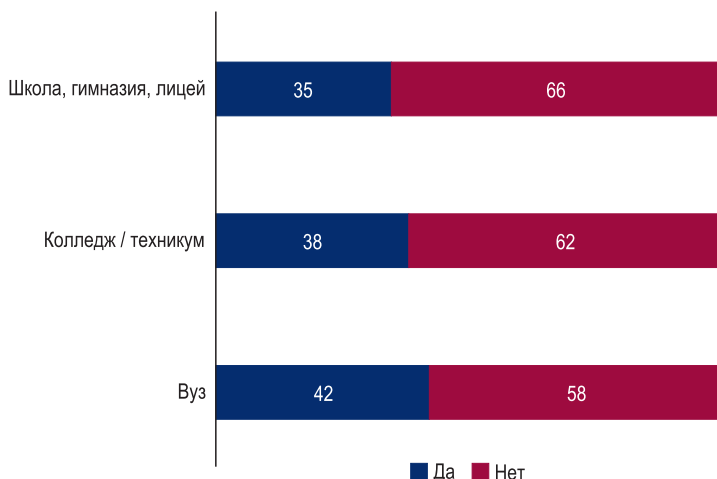


Примечание. Был задан вопрос: «В ходе поиска работы рассматривали ли Вы возможность переезда из региона, где Вы окончили обучение в последней образовательной организации?».

Рис. 2.2. Возможность переезда при поиске работы (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

симально свободен в выборе, тогда как обладатели среднего достатка остаются наиболее закрепленной категорией.

Образовательный уровень напрямую влияет на стратегию выхода на рынок труда: чем выше квалификация, тем больше ориентированность на мобильность и готовность к перемещениям. Среди выпускников вузов возможность переезда рассматривали около 42%, тогда как среди окончивших только школу — примерно 35% (рис. 2.3). Выпускники колледжей и техникумов занимают промежуточную позицию: около 38% допускают возможность миграции. Более высокий образовательный капитал расширяет горизонты и формирует установку на поиск возможностей за пределами родного региона.



Примечание. Был задан вопрос: «В ходе поиска работы рассматривали ли Вы возможность переезда из региона, где Вы окончили обучение в последней образовательной организации?».

Рис. 2.3. Возможность переезда при поиске работы (разделение по последнему уровню образования респондента), %

Регион остается основным ориентиром при выборе места трудоустройства: его в качестве первичного фактора указали около 61% респондентов. На конкретную компанию ориентируются лишь 14%, что отражает низкий уровень институциональной лояльности на началь-

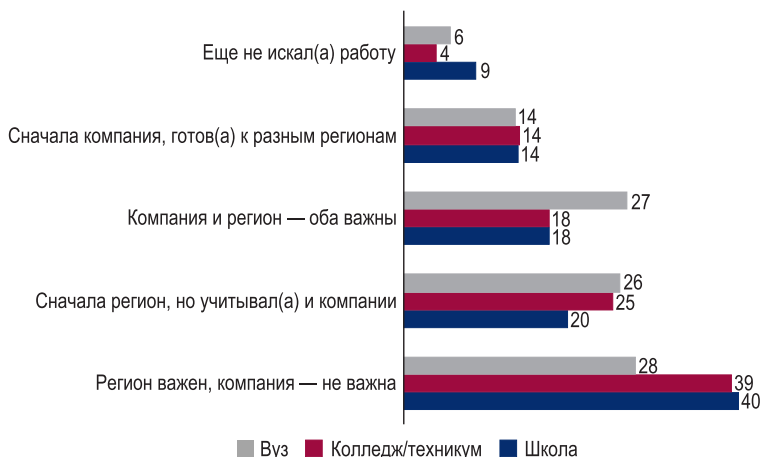
ном этапе карьеры (рис. 2.4). Комбинированный подход, предполагающий одновременное внимание к региону и работодателю, выбрали около 19% опрошенных. Оставшиеся 6% респондентов, вероятнее всего, трудоустроены по целевому направлению, в рамках стажировки или через личные связи, минуя стадию активного поиска.



Примечание. Был задан вопрос: «В ходе поиска работы Вам было важно трудоустроиться в определенной(-ых) компании(-ях) или в определенном(-ых) регионе(-ах)?».

Рис. 2.4. Приоритеты при поиске работы: регион и компания, %

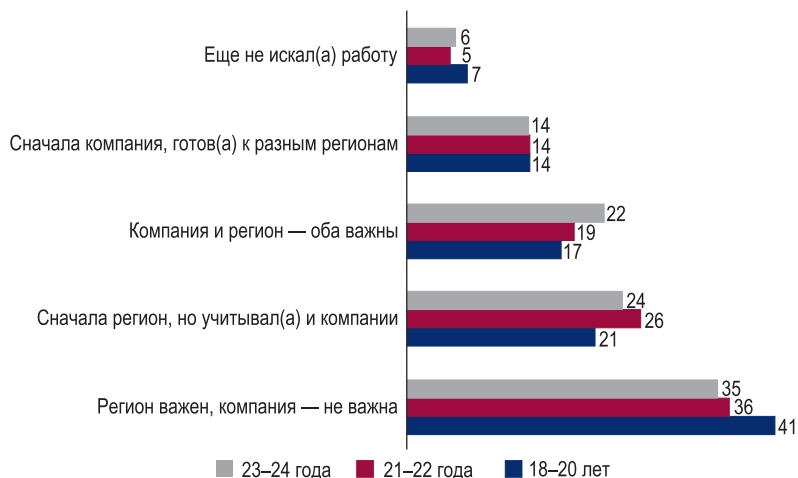
Уровень образования оказывает заметное влияние на стратегии трудоустройства молодых специалистов. Чем ниже образовательный статус, тем выше значимость региона как основного ориентира: среди выпускников школ доля таких ответов достигает около 40%, у выпускников колледжей — примерно 39%, тогда как среди окончивших вузы — лишь около 28% (рис. 2.5). Выпускники вузов чаще склоняются к комбинированному подходу, одновременно ориентируясь на регион и конкретного работодателя (около 27%). Такая стратегия отражает их включенность в более конкурентный сегмент рынка труда и более высокие ожидания в отношении условий занятости. Это делает данную группу приоритетной для программ по привлечению и закреплению квалифицированных кадров. Показательно, что ориентация исключительно на компанию практически не зависит от уровня образования: доля таких респондентов сохраняется в пределах 14% во всех категориях.



Примечание. Был задан вопрос: «В ходе поиска работы Вам было важно трудоустроиться в определенной(-ых) компании(-ях) или в определенном(-ых) регионе(-ах)?».

Рис. 2.5. Приоритеты при поиске работы: регион и компания (разделение по последнему уровню образования респондента), %

С возрастом структура приоритетов в стратегии трудоустройства постепенно усложняется. Среди респондентов младшей группы 18–20 лет ориентация исключительно на регион достигает около 41%, в группе 21–22 лет — уже примерно 36%, а среди 23–24-летних снижается до 35% (рис. 2.6). Это отражает постепенное уменьшение значимости территориального критерия по мере профессиональной и жизненной зрелости. Одновременно растет доля тех, кто ориентируется на регион и работодателя одновременно. В старшей возрастной группе этот показатель достигает около 22% против 17% среди младших. Группа 21–22 лет демонстрирует переходный вариант: примерно 26% респондентов используют комбинированный подход, учитывая и географические, и институциональные параметры трудоустройства.



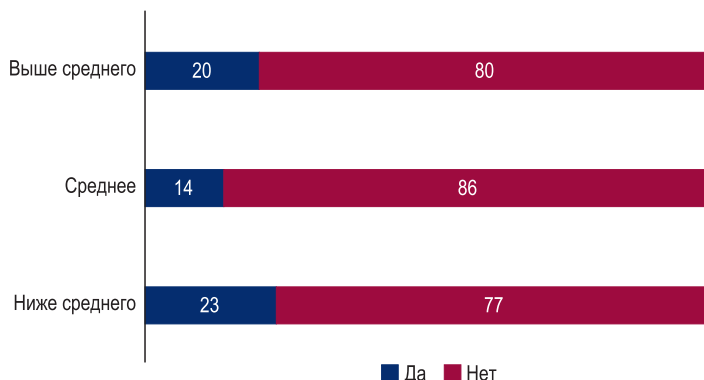
Примечание. Был задан вопрос: «В ходе поиска работы Вам было важно трудоустроиться в определенной(-ых) компании(-ях) или в определенном(-ых) регионе(-ах)?».

Рис. 2.6. Приоритеты при поиске работы: регион и компания (разделение по возрасту), %

2.2. Реализованная мобильность

Фактическая мобильность молодых специалистов значительно ниже заявляемых намерений. Переезд после окончания последней образовательной организации осуществили лишь около 18% респондентов, или вдвое меньше по сравнению с долей тех, кто рассматривал такую возможность при поиске работы (около 38%).

Фактические переезды чаще совершают молодые специалисты из семей с низким уровнем достатка (около 23%) (рис. 2.7). Для этой группы миграция становится способом выхода из ограниченного ресурсного контекста и средством наращивания социального капитала. Минимальный уровень фактической мобильности зафиксирован среди респондентов со средним достатком (около 14%). Это наиболее закрепленная категория: уровни потенциальной и реализованной миграции у нее практически совпадают, что свидетельствует о стабиль-



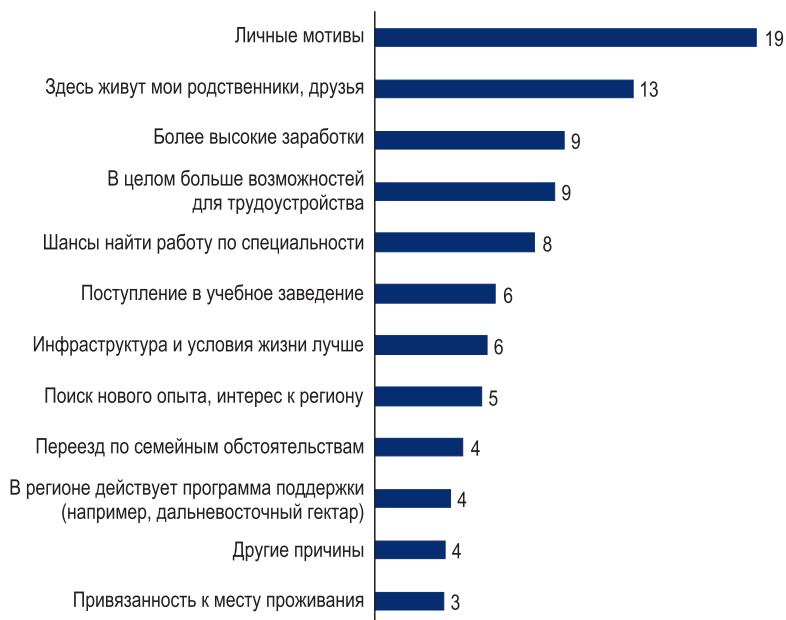
Примечание. Был задан вопрос: «Переезжали ли Вы из региона после окончания обучения в образовательной организации, которую Вы закончили последней? В данном случае в качестве переезда учитывайте не краткосрочные перемещения, в том числе периодические выезды, а смену постоянного места жительства».

Рис. 2.7. Переезд после учебы (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

ности жизненных сценариев. Группа с условиями выше среднего также демонстрирует высокую мобильность (примерно 20%). В данном случае миграция, как правило, имеет стратегический характер и связана с карьерными установками, стремлением к повышению статуса и расширению профессиональных контактов.

2.3. Мотивы перемещения в другой регион Российской Федерации для работающей молодежи ДФО

Переезд молодых специалистов чаще определяется личными и социальными обстоятельствами, чем карьерной рациональностью. Наиболее распространенной мотивацией выступают личные причины: семейные обстоятельства, партнерство, стремление сменить окружение; такие ответы дали около 19% респондентов (рис. 2.8). Существенную роль играют также социальные связи: наличие родственников, друзей и локальных контактов указали примерно 13% участников.



Примечание. Был задан вопрос: «Каковы главные причины, почему Вы переехали в текущий регион / населенный пункт? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.8. Причины переезда в регион проживания, %

Карьерные стимулы выражены слабее, но имеют четкую внутреннюю структуру. Около 9% переехали ради более высокой оплаты труда, еще 9% из-за общих возможностей трудоустройства, около 8% для работы по полученной специальности. Миграция с целью продолжения обучения составила примерно 6%, а около 5% респондентов отметили интерес к новому региону как самостоятельный мотив. Программы государственной поддержки упомянули лишь около 4% опрошенных.

Женщины чаще называют социальные обстоятельства причиной переезда: совокупно около 42% против примерно 35% у мужчин (рис. 2.9). Личные и семейные связи оказывают на них большее влияние, чем перспективы карьерного роста, что уже отмечалось в ана-



Примечание. Был задан вопрос: «Каковы главные причины, почему Вы переехали в текущий регион / населенный пункт? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.9. Причины переезда в регион проживания (разделение по полу респондента), %

лизе барьеров и приоритетов трудоустройства. У мужчин, напротив, доминирует профессиональная мотивация: около 26% указывают условия и перспективы занятости как основной мотив, тогда как среди женщин этот показатель составляет примерно 22%. Имидж региона как фактор переезда чаще упоминается мужчинами (около 14% против примерно 11% у женщин), тогда как продолжение обучения важнее для женщин (примерно 6% против 4% у мужчин).

Пол формирует разные паттерны миграционного поведения: для женщин ключевыми остаются социальные связи и образовательные цели, для мужчин — карьерные перспективы и региональная привлекательность.

Для респондентов с низким уровнем семейного достатка решающими остаются социальные и личные мотивы. Около 45% ссылаются на семью, партнерство и жизненные обстоятельства (рис. 2.10), что подчеркивает высокую зависимость от локальной среды и ограниченность в выборе траекторий.



Примечание. Был задан вопрос: «Каковы главные причины, почему Вы переехали в текущий регион / населенный пункт? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.10. Причины переезда в регион проживания (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

У респондентов с высоким достатком в семье социальные мотивы также преобладают, но их значимость ниже (около 37%), а структура мотивов более сбалансирована. Это указывает на наличие альтернативных стратегий, которые становятся доступными при расширении ресурсной базы: карьерные, образовательные и статусные решения получают больший вес.

Карьерно-экономические причины, включая условия занятости и возможность трудоустройства по специальности, закономерно возрастают по мере увеличения материальной обеспеченности. Среди респондентов с низким достатком их называют примерно 37%, тогда как среди наиболее обеспеченных — уже около 43%.

Образовательные причины остаются на периферии для всех категорий, что подтверждает: студенческая миграция не является ключевой причиной перемещений молодежи, несмотря на ее очевидность.

Наибольшая значимость социальных и семейных причин характерна для выпускников вузов (рис. 2.11). Около 52% из них указывают партнерские, родственные или жизненные обстоятельства как ключевой мотив переезда. Среди выпускников школ социальные мотивы также преобладают (примерно 38%), но именно здесь фиксируется наибольшая доля образовательных причин (около 7%). Такой выбор отражает переход к следующему уровню образования (СПО или ВО), который становится формой мобильности. Наиболее выраженная карьерная ориентация наблюдается у выпускников колледжей и техникумов. Около 24% из них ссылаются на условия занятости, а еще примерно 19% — на общие перспективы трудоустройства.



Примечание. Был задан вопрос: «Каковы главные причины, почему Вы переехали в текущий регион / населенный пункт? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.11. Причины переезда в регион проживания (разделение по последнему уровню образования респондента), %

Структура мотивов смещается по мере повышения образовательного уровня: у выпускников школ преобладают образовательные причины, у выпускников СПО — карьерные, а у обладателей высшего образования доминируют социальные связи.

2.4. Барьеры мобильности для работающей молодежи ДФО

Ключевым барьером территориальной мобильности молодежи остаются финансовые ограничения. Около 16% респондентов отметили нехватку средств как основную причину, помешавшую переезду (рис. 2.12). Это самый частый ответ, подчеркивающий критическую роль материального ресурса для реализации миграционных намерений.



Примечание. Был задан вопрос: «Почему не удалось переехать, закрепиться в наиболее привлекательном для Вас регионе? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.12. Причины, помешавшие переезду или закреплению в желаемом регионе, %

Сопоставимые по значимости причины связаны с отсутствием семьи поблизости (примерно 13%) и проблемами с жильем (также око-

ло 13%). Молодые специалисты чаще готовы к переезду, если могут рассчитывать на поддержку семьи или доступное жилье.

Категория «другие личные причины» занимает примерно 14% и охватывает широкий спектр субъективных факторов: индивидуальные планы, психологические барьеры, межличностные зависимости.

Карьерные и профессиональные барьеры встречаются реже. Невыясненные перспективы карьерного роста упомянули около 5% респондентов, низкий уровень заработков — примерно 4%, отсутствие уверенности в повышении оплаты труда — также около 4%, а нехватку квалификации назвали менее 4%. Несмотря на невысокую частоту, эти причины отражают институциональные барьеры профессионального продвижения в новых регионах для молодежи ДФО.

Финансовые ограничения остаются главной преградой для переезда независимо от образования (рис. 2.13). Эта проблема наиболее острая у выпускников СПО (около 42%), в то время как у выпускников



Примечание. Был задан вопрос: «Почему не удалось переехать, закрепиться в наиболее привлекательном для Вас регионе? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.13. Причины, помешавшие переезду или закреплению в желаемом регионе (разделение по уровню последнего образования респондента), %

школ и вузов она немного ниже (примерно 38%). Социальные и личные причины важнее для обладателей высшего образования (около 34%), отражая их устойчивые семейные и партнерские связи. У выпускников школ и СПО доля таких мотивов ниже (около 28%), что свидетельствует о меньшей зрелости социальных обязательств. Проблемы квалификации и условий труда чаще встречаются у выпускников школ и СПО (около 13–14%), тогда как у выпускников вузов — реже (около 10%), что связано с их большей профессиональной подготовленностью. Карьерные и предпринимательские барьеры чаще упоминают выпускники школ (около 8%) и выпускники вузов (около 9%), в то время как у СПО этот показатель ниже (около 6%).

Образовательный статус формирует разные барьеры: выпускники школ чаще сталкиваются с дефицитом компетенций, выпускники СПО — с финансовой неустойчивостью, а выпускники вузов — с ограничениями, связанными с социальными связями и несоответствием амбиций и возможностей.

Финансовые ограничения остаются главным барьером миграции во всех группах независимо от пола и уровня достатка. Их указывает от примерно 39 до 48% респондентов (рис. 2.14). Максимальные значения фиксируются у женщин (около 48%) и мужчин (около 46%) с низким достатком, что подчеркивает ключевую роль ресурсов семьи при формировании мобильных стратегий. Даже среди более обеспеченной молодежи финансовый барьер сохраняет лидирующие позиции, что подтверждает высокую стоимость переезда.

Социальные и личные ограничения занимают второе место и проявляют гендерную специфику. У женщин с высоким достатком их доля достигает примерно 36%, а со средним — уже около 30%, тогда как у мужчин она составляет около 23–25%. Это соответствует более выраженной социальной укорененности женщин и эффекту «социального якоря», снижающего готовность к переезду.

Карьерные и предпринимательские барьеры чаще упоминают мужчины с низким достатком (около 12%), в то время как женщины той же группы называют их реже (примерно 6–7%), что может указывать на неравномерность доступа к профессиональным возможностям и смещение акцентов женщин в сторону социальных ограничений.

Проблемы квалификации и условий труда наиболее выражены у женщин с низким достатком (около 15%) и мужчин с высоким (примерно 14%). Для первых это отражает дефицит образовательного и



Примечание. Был задан вопрос: «Почему не удалось переехать, закрепиться в наиболее привлекательном для Вас регионе? Выберите не более 3 наиболее подходящих ответов».

Рис. 2.14. Причины, помешавшие переезду или закреплению в желаемом регионе (разделение по полу и материальному положению семьи респондента во время обучения), %

социального капитала, для вторых — высокие ожидания, не соответствующие доступным вакансиям.

2.5. Ключевые выводы по разделу

Анализ миграционной мобильности работающей молодежи на основе социологического опроса выявил устойчивое напряжение между установками на перемещение и фактической оседлостью. Переезд воспринимается как желаемая, но труднодостижимая стратегия, ограниченная социальными, финансовыми и институциональными барьерами. Пол, уровень образования и семейное положение формируют устойчивую стратификацию мобильности, требующую адресных подходов в кадровой политике.

Потенциальная мобильность остается высокой: 38% работающей молодежи ДФО (≈ 110 тыс. человек) рассматривали возможность переезда при поиске работы.

Реализованная мобильность ограничена: только 18% (\approx 52 тыс. человек) сменили регион проживания; большинство остались в регионе учебы.

Доход влияет на миграционные стратегии по U-образной зависимости: молодежь с низким и высоким уровнями дохода чаще ориентирована на переезд, тогда как представители среднего слоя наиболее закреплены.

Уровень образования повышает готовность к мобильности: 42% выпускников вузов рассматривали переезд, среди выпускников школ таковых 35%.

Приоритет отдается региону, а не работодателю: 61% респондентов выбирают место работы в зависимости от территории проживания, только 14% ориентируются на конкретную компанию.

Социальные связи играют ключевую роль в принятии миграционных решений: около 40% респондентов назвали причинами переезда семью, партнерство или окружение; карьерные мотивы менее значимы.

Основные барьеры мобильности связаны с нехваткой ресурсов: около 65% отказов от переезда объясняются отсутствием средств, жилья и поддержки со стороны семьи.

3. Оценка образовательного пути

Образование является ключевым инструментом развития человеческого потенциала, который оказывает важнейшее влияние на формирование индивидуальных жизненных траекторий и социально-экономическое развитие регионов и страны в целом [Кузьминов и др., 2019]. Это определяет особое внимание к образовательной политике, которая призвана системно работать над повышением качества образования и поиску наиболее эффективных подходов и инструментов развития человеческого потенциала.

Результаты исследований показывают наличие системных вызовов, с которыми сталкиваются региональные системы образования на Дальнем Востоке [Бляхер, Иванченко, 2018, с. 791–805; Блинова, Федотов, 2019, с. 54–70; Габдрахманов и др., 2025]. К их числу относятся проблемы кадрового обеспечения образовательных организаций, высокий уровень образовательной неуспешности, проблемы образовательной миграции и оттока наиболее талантливой молодежи в другие регионы, неравномерность развития образовательной инфраструктуры. При этом большинство исследований имеют теоретический или кейсовый характер, что не дает достаточной информации для принятия управленческих решений, которые позволили бы повысить качество образования. Незначительное число эмпирических исследований по большей части опираются на данные социологических опросов обучающихся, которые не позволяют дать детальную оценку в отношении качества образования с позиции его соответствия запросам рынка труда.

В рамках опроса мы фокусировались на ретроспективной оценке работающей молодежью своего образовательного пути. Для этого в анкете использовались три ключевых блока вопросов: 1) оценка удовлетворенности различными аспектами образовательного опыта на последнем месте обучения и готовность рекомендовать обучение в образовательной организации, которую респонденты окончили последней; 2) оценка востребованности полученного диплома на рынке труда; 3) оценка вклада образования и обучения на рабочем месте в развитие навыков. Дальнейшая структура раздела доклада состоит из трех подразделов, где представлены результаты по этим ключевым блокам.

3.1. Удовлетворенность различными аспектами образовательного опыта и готовность рекомендовать последнюю образовательную организацию

Результаты опроса показывают, что работающая молодежь в целом удовлетворена различными аспектами своего образовательного опыта: по всем параметрам, включенным в анкету, доля удовлетворенных составила не менее 75% (см. рис. 3.1). Наиболее высокие оценки получили такие аспекты, как взаимоотношения с другими обучающимися



Примечание. Был задан вопрос: «Пожалуйста, оцените, насколько Вы были удовлетворены следующими аспектами содержания учебного процесса в Вашем предшествующем учебном заведении».

Рис. 3.1. Удовлетворенность различными аспектами образовательного опыта в последней образовательной организации (указаны доли отметивших варианты ответов «скорее удовлетворен(а)» и «полностью удовлетворен(а)», %

чающимися (89% удовлетворенных), уровень квалификации преподавателей (86% удовлетворенных) и ясность и последовательность изложения учебного материала (83% удовлетворенных). Наиболее низкие оценки получили такие аспекты, как новизна и полезность учебного материала для будущего трудоустройства (76% удовлетворенных) и возможности для дополнительного развития (75% удовлетворенных). Во-первых, это говорит о важности более системной работы по увязке содержания образования на разных уровнях с актуальными трендами и вызовами развития рынка труда. Во-вторых, это указывает на важность расширения возможностей для дополнительного развития детей и молодежи за рамками основных образовательных программ и формального обучения.

При сравнении уровня удовлетворенности различными аспектами образовательного опыта по уровням образования наблюдается относительно более низкий уровень удовлетворенности школьным образованием (см. рис. 3.2). Наиболее заметная разница между уровнями образования ожидаемо касается такого аспекта, как новизна и полезность учебного материала для будущего трудоустройства (-16% и -17% по сравнению со средним профессиональным и высшим образованием), однако значительные разрывы отмечаются также в отношении таких параметров, как увлекательность образовательного процесса (-17% и -12%), уровень квалификации преподавателей, их педагогическое мастерство (-14% и -16%), а также ясность и последовательность изложения учебного материала (-14% и -11%).

При сравнении удовлетворенности различными аспектами образовательного опыта между средним профессиональным и высшим образованием необходимо обратить внимание на два пункта. Высшее образование характеризуется более высоким уровнем удовлетворенности возможностями для дополнительного развития (82% удовлетворенных по сравнению с 77%). При этом высшее образование уступает среднему профессиональному по такому параметру, как увлекательность образовательного процесса (79% удовлетворенных по сравнению с 84%).

По большинству пунктов отсутствуют значимые различия в оценке удовлетворенности различными аспектами образовательного опыта в зависимости от направления подготовки / специальности обучения (для тех, кто обучался по программам профессионального образования). Единственная значимая разница фиксируется в отношении



Примечание. Был задан вопрос: «Пожалуйста, оцените, насколько Вы были удовлетворены следующими аспектами содержания учебного процесса в Вашем предшествующем учебном заведении».

Рис. 3.2. Удовлетворенность различными аспектами образовательного опыта в последней образовательной организации в зависимости от уровня обучения, который был закончен последним (указаны доли отметивших варианты ответов «скорее удовлетворен(а)» и «полностью удовлетворен(а)», %

оценки возможностей для дополнительного развития в зависимости от направления подготовки / специальности обучения (см. рис. 3.3). Сравнительно более высокий уровень удовлетворенности по этому аспекту — среди тех, кто обучался по направлениям в области педагогики и медицины, наиболее низкий — среди тех, кто обучался в области гуманитарных, естественных и технических наук (74% и 75% удовлетворенных соответственно). В условиях задач, связанных с



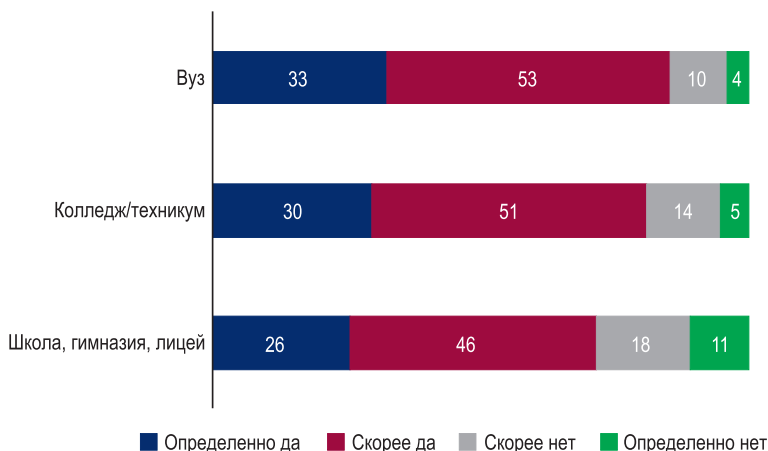
Примечание. Был задан вопрос: «Пожалуйста, оцените, насколько Вы были удовлетворены следующими аспектами содержания учебного процесса в Вашем предшествующем учебном заведении? (вариант: возможности для дополнительного развития (кружки, клубы по интересам, объединения обучающихся и т.д.))».

Рис. 3.3. Удовлетворенность возможностями для дополнительного развития в зависимости от специальности обучения (указаны доли отметивших варианты ответов «скорее удовлетворен(а)» и «полностью удовлетворен(а)», %)

достижением технологического лидерства, важно расширять спектр возможностей, связанных с техническими направлениями. Дополнительное образование в этой сфере является, с одной стороны, дополнительным инструментом профессиональной ориентации и повышения интереса молодежи к профессиям в этой сфере, а с другой — может компенсировать некоторые дефициты, которые есть в сфере основного профессионального образования.

Высокий уровень удовлетворенности образовательным опытом подтверждается данными о готовности рекомендовать своим родственникам и знакомым образование в учебном заведении, которое респонденты закончили последним. Почти 80% опрошенных отметили, что они определенно или скорее готовы рекомендовать образовательное учреждение своим родственникам и знакомым. При этом, как и в случае с отдельными аспектами качества образовательного опыта,

сравнительно более низкие оценки получило школьное образование, где доля готовых рекомендовать последнюю образовательную организацию составляет 72% по сравнению с 81% и 86% применительно к среднему профессиональному и высшему образованию соответственно (см. рис. 3.4).



Примечание. Был задан вопрос: «Готовы ли Вы рекомендовать своим родственникам, знакомым поступить и получить образование в учебном заведении, которое Вы закончили последним?».

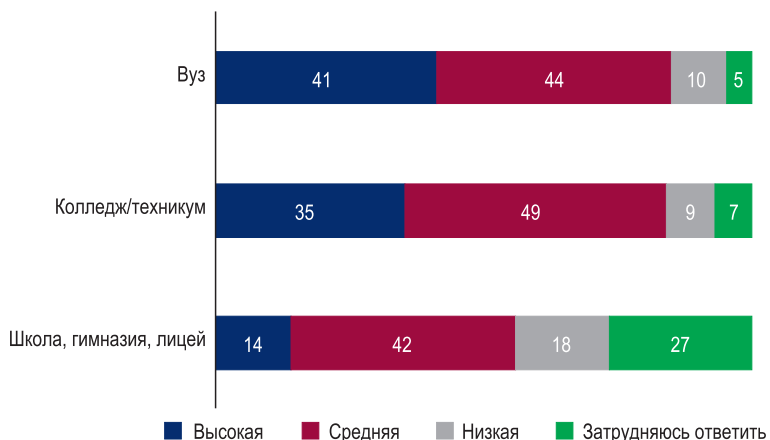
Рис. 3.4. Готовность рекомендовать своим родственникам и знакомым образование в учебном заведении, которое респонденты закончили последним, %

3.2. Оценка востребованности полученного диплома об образовании на рынке труда

Несмотря на общий высокий уровень удовлетворенности качеством своего образовательного опыта, молодые профессионалы дают противоречивые оценки в отношении востребованности полученных дипломов на рынке труда. Около трети опрошенных оценили востребованность своих дипломов как высокую (30%) при 46% оценивших ее как среднюю и 12% — как низкую, 13% затруднились дать оценку. Это может говорить о том, что у работодателей на Дальнем Востоке

сохраняется настороженное отношение к качеству образования. Преодолению этого тренда могут способствовать усиление связей между работодателями и образовательными организациями и поиск новых форматов взаимодействия для выстраивания более доверительных отношений между ними. Важно сокращать разрывы между содержанием образовательных программ и актуальными требованиями рынка труда, повышать качество образования.

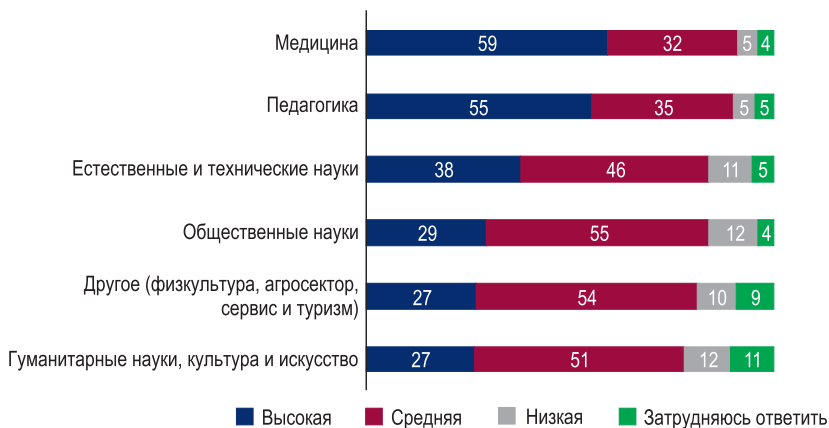
Сравнительно более высоко востребованность дипломов оценивают выпускники программ высшего образования (41% оценивающих востребованность как высокую) при более скромных показателях среди выпускников программ среднего профессионального образования (35%, см. рис. 3.5). Тот факт, что среди тех, кто имеет только школьное образование, доля оценивших востребованность диплома как высокую составляет всего 14%, в том числе демонстрирует, что в структуре рынка труда очень мало профессий, где школьного образования достаточно, чтобы быть конкурентоспособным.



Примечание. Был задан вопрос: «Как бы Вы оценили востребованность Вашего диплома на рынке труда, у работодателей?».

Рис. 3.5. Оценка востребованности последнего полученного диплома об образовании на рынке труда в зависимости от последнего полученного уровня образования, %

В зависимости от укрупненного направления подготовки/специальности профессионального образования наиболее высоко востребованность диплома оценивают выпускники медицинских и педагогических направлений (более 50%, см. рис. 3.6). Более 50% из них отметили востребованность диплома как высокую. Наиболее низкие показатели — среди тех, кто обучался по направлениям в области общественных и гуманитарных наук (29% и 27% соответственно оценили востребованность диплома как высокую). В целом такая ситуация может характеризовать специфику макрорегионального рынка труда, где социальная сфера является одним из наиболее стабильных секторов социально-экономического развития, ориентированных на трудоустройство местной молодежи. При этом технологические компании и работодатели в области туристического сервиса, например, могут быть гораздо более сильно ориентированы на наем молодежи из других регионов. В отношении социальных и гуманитарных наук зачастую может возникать ситуация, когда на макрорегиональном рынке труда нет достаточного числа вакансий для выпускников этих направлений подготовки.



Примечание. Был задан вопрос: «Как бы Вы оценили востребованность Вашего диплома на рынке труда, у работодателей?».

Рис. 3.6. Оценка востребованности последнего полученного диплома об образовании на рынке труда в зависимости от направления подготовки/специальности, по которому было получено профессиональное образование, %

3.3. Оценка вклада образования и обучения на рабочем месте в развитие навыков

Образовательные организации вносят ключевой вклад в развитие основных навыков и компетенций молодых профессионалов (см. рис. 3.7). Согласно результатам опроса, в отношении 12 из 16 предложенных для оценки навыков и компетенций доля тех, кто указал, что навыки преимущественно развивались во время обучения в образовательной организации, превысила долю тех, кто считает, что основной прирост произошел уже во время работы. Навыки и компетенции, для которых наибольшее число респондентов указали на ключевую роль образования: знание иностранного языка (77% указавших преимущественную роль образования), базовые теоретические знания (72%), способность к обучению (66%) и базовые цифровые навыки (63%).

Наибольший вклад обучения на рабочем месте приходится на такие навыки, как стрессоустойчивость (43%), способность работать в режиме многозадачности (40%), соблюдение трудовой дисциплины (40%), умение брать на себя ответственность, принимать решения (39%) и инициативность, способность к предпринимательству (39%).

Важно отметить значительную роль производственных практик на предприятиях в отношении части навыков. Так, почти треть опрошенных молодых профессионалов указали, что преимущественный вклад в развитие профессиональных навыков, относящихся к работе, внесли производственные практики (32%). Более 20% отметили также преимущественную роль производственных практик в развитии навыков поиска новых идей, приемов работы (24%), навыков общения, ведения переговоров, разрешения конфликтов (24%), инициативности и способности к предпринимательству (24%), соблюдения трудовой дисциплины (24%), способности к сотрудничеству, умения работать в команде (23%), умения брать на себя ответственность, принимать решения (22%). Это говорит о важности развития системы производственных стажировок и усиления взаимодействия между образовательными организациями и индустриальными партнерами для снижения разрывов между предложением образования в части развития навыков и компетенций и требованиями со стороны рынка труда.

Фиксируются значимые различия в оценке вклада образования и обучения на рабочем месте в зависимости от последнего окончательного уровня образования (см. табл. 3.1). Во-первых, среди окончивших

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Где Вы преимущественно приобрели основные навыки/компетенции: во время учебных занятий в самой образовательной организации, на производственных практиках в компаниях или на Вашей работе (если она у Вас есть/была)?».

Рис. 3.7. Оценка вклада образования и обучения на рабочем месте в развитие навыков, %

Таблица 3.1. Оценка вклада образования и обучения на рабочем месте в развитие навыков в зависимости от последнего оконченного уровня образования, % (I — во время учебных занятий; II — на производственных практиках; III — на Вашей работе)

	Школа, гимназия, лицей			Колледж/ техникум			Вуз		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе	36	18	46	37	41	22	37	31	31
Навыки общения, ведения переговоров, разрешения конфликтов	41	17	42	40	28	32	42	26	32
Способность к сотрудничеству, умение работать в команде	45	15	41	41	28	31	49	23	28
Соблюдение трудовой дисциплины	39	16	45	36	28	36	33	26	41
Навыки поиска новых идей, приемов работы	41	14	46	37	29	34	44	27	29
Навыки поиска, интерпретации и обобщения информации	52	13	36	53	22	25	57	22	21
Умение брать на себя ответственность, принимать решения	42	15	44	36	25	39	44	25	32
Инициативность и способность к предпринимательству	37	17	46	34	27	38	41	27	32
Самоконтроль, самоорганизация	46	15	40	45	23	32	57	17	27
Способность работать в режиме многозадачности	43	14	43	37	23	40	46	19	35
Способность к обучению	61	12	28	65	17	18	74	13	13
Базовые теоретические знания	69	10	21	72	14	14	79	12	9

Окончание табл. 3.1

	Школа, гимназия, лицей			Колледж/техникум			Вуз		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Базовые цифровые навыки (пользование цифровыми устройствами, базовыми офисными программами)	63	11	25	64	16	20	60	18	22
Продвинутое цифровые навыки для работы со специализированными программами	50	14	36	55	18	28	44	23	34
Технологическая грамотность	48	15	37	51	23	26	46	20	34

Примечание. Был задан вопрос: «Где Вы преимущественно приобрели основные навыки/компетенции: во время учебных занятий в самой образовательной организации, на производственных практиках в компаниях или на Вашей работе (если она у вас есть/была)?». В таблице не представлены данные по стрессоустойчивости и знанию иностранного языка, поскольку в их отношении различия в зависимости от уровня последнего образования были статистически незначимы.

только школу больше тех, кто считает обучение на рабочем месте основным инструментом развития навыков. При этом среди выпускников колледжей и вузов доля таких ответов незначительно выше. Согласно оценкам опрошенных молодых профессионалов, зачастую именно производственная практика становится важным дополнительным инструментом развития профессиональных и надпрофессиональных навыков.

Во-вторых, сравнение ответов выпускников колледжей/техникумов и вузов показывает, что вузы вносят больший вклад в развитие надпрофессиональных навыков и компетенций при сопоставимых или более высоких показателях вклада в развитие профессиональных навыков среди выпускников колледжей. Так, среди навыков, где доля выпускников вузов, указавших преимущественный вклад образования, существенно превышает долю выпускников колледжей, указавших преимущественный вклад образования: способность к сотрудничеству, умение работать в команде (49% среди выпускников

вузов по сравнению с 41% с выпускниками колледжей), навыки поиска новых идей, приемов работы (44% по сравнению с 37%), умение брать на себя ответственность, принимать решения (44% по сравнению с 36%), инициативность, способность к предпринимательству (41% по сравнению с 34%), способность работать в режиме многозадачности (46% по сравнению с 37%), способность к обучению (74% по сравнению с 65%). Более высокие оценки вклада образования среди выпускников колледжей/техникумов по сравнению с выпускниками вузов характерны для продвинутых цифровых навыков для работы со специализированными программами (55% среди выпускников колледжей/техникумов по сравнению с 44% среди выпускников вузов), технологической грамотности (51% по сравнению с 46%).

3.4. Ключевые выводы по разделу

Представленные результаты позволяют прийти к следующим ключевым выводам в отношении оценки молодыми профессионалами своего образовательного пути.

Связь образования и рынка труда и создание дополнительных образовательных возможностей — ключевые точки роста для повышения качества образования: 24% и 25% работающей молодежи ДФО соответственно не удовлетворены этими аспектами своих образовательных маршрутов.

Повышение качества школьного образования как ключевой приоритет: различные аспекты качества школьного образования оцениваются существенно ниже по сравнению с СПО и высшим образованием. Особенно это касается таких аспектов, как новизна и полезность учебного материала для будущего трудоустройства (64%), возможности для дополнительного развития (67%) и увлекательность образовательного процесса (67%).

Работодатели не всегда высоко ценят дипломы об образовании: около трети опрошенных оценили востребованность своих дипломов как высокую (30%) при 46% оценивших ее как среднюю и 12% как низкую.

Производственные практики и обучение на рабочем месте играют важную роль в формировании профессиональных навыков: почти треть опрошенных молодых профессионалов указали, что преимущественный вклад в развитие профессиональных навыков, относящихся к работе, внесли производственные практики (32%).

4. Совмещение обучения с работой и карьерная ориентация

Традиционно в качестве одного из важнейших инструментов обеспечения и развития человеческого потенциала рассматривается формальное образование. Исследования показывают, что уровень освоения образовательной программы и качество профессиональной подготовки в образовательной организации связаны с последующей жизненной траекторией и во многом определяют, насколько успешно человек ставит и достигает свои жизненные цели (см., например: [Роштин, Рудаков, 2016]).

Вместе с тем не только образование является источником формирования навыков и установок, необходимых на протяжении жизненного пути. Ряд исследований (см., например: [Груздев и др., 2023]) указывают, что большое значение имеет более широкое понятие жизненного опыта студентов, который они получают, например, совмещая обучение с работой и участвуя в карьерных мероприятиях, организуемых школами, колледжами и университетами. Таким образом, «дополнительные» к обучению занятия, связанные с профессиональным развитием, критично важны при анализе траекторий молодых профессионалов.

В данном разделе представлен анализ факторов, влияющих на профессиональное самоопределение и первые трудовые шаги молодежи Дальнего Востока. В качестве обобщенных показателей использованы: 1) распространенность совмещения обучения с работой; 2) степень связанности занятости во время обучения с образовательной программой; 3) источники доходов, на которые молодежь опиралась в период получения образования; 4) участие в карьерных мероприятиях, организуемых образовательными организациями и направленных на популяризацию трудоустройства в регионе.

4.1. Совмещение обучения с работой

Анализ показывает, что многие молодые профессионалы региона совмещали обучение с трудовой деятельностью. Около 18% респондентов работали непрерывно на протяжении всего периода обучения,

16% работали в течение нескольких непрерывных этапов, а 42% работали эпизодически (рис. 4.1). Только 24% студентов никогда не работали во время обучения. Таким образом, 76% студентов имели опыт трудовой деятельности в период получения образования, что свидетельствует о высокой трудовой активности современной молодежи, но создает риски для полноценного освоения образовательной программы.

Если анализировать различия по полу, то можно заметить, что респонденты из числа мужчин работали во время обучения в среднем несколько активнее, чем женщины. В частности, доля тех, кто работал непрерывно на протяжении всего обучения, в группе мужчин больше на 5%, чем среди женщин.



Рис. 4.1. Совмещение обучения в колледже или вузе с работой, %

Масштабы совмещения обучения с работой варьируются в зависимости от уровня образования, которое было получено последним (рис. 4.2). В колледжах в среднем работают чуть менее активно, чем в вузах (что логично, учитывая сравнительно меньший средний возраст обучающихся в колледжах), хотя в целом уровень вторичной занятости обучающихся везде высокий.

Анализ показывает довольно низкий уровень связи между трудовой деятельностью и получаемой специальностью. Так, 38% респондентов отмечают полное отсутствие связи между работой и получа-



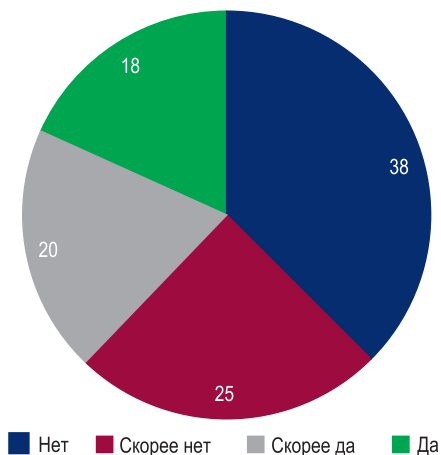
Примечание. Был задан вопрос: «Работали ли Вы во время обучения в колледже или вузе?».

Рис. 4.2. Совмещение обучения в колледже или вузе с работой в разрезе по уровню образования, %

емой специальностью, еще четверть говорят о том, что такой связи скорее нет (рис. 4.3). Только 20% респондентов работали по специальности, близкой к изучаемой, и 18% отмечают прямую связь работы с обучением в образовательной организации, которую закончили последней.

Образовательные различия в этом вопросе весьма показательны. Студенты вузов чаще других находят работу, связанную с получаемой специальностью: только у 30% работа не связана с полученным образованием против 42% в колледжах и техникумах (рис. 4.4). Это может объясняться как более широкими возможностями трудоустройства для студентов высших учебных заведений, так и большей специализацией получаемого образования.

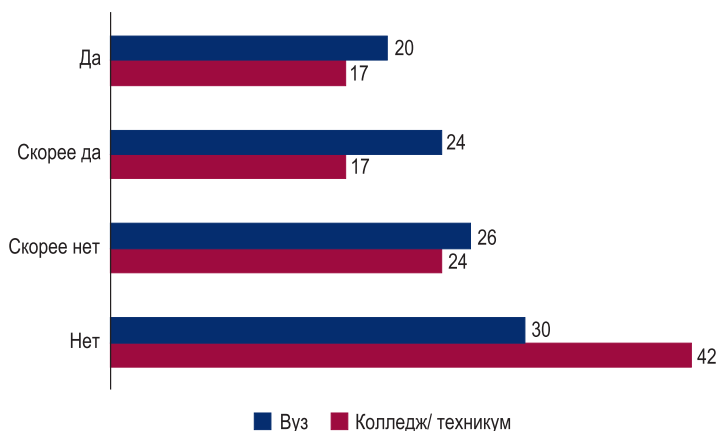
Материальное положение родительской семьи существенно влияет на трудовую активность и характер занятости студентов. Наиболее яркая закономерность проявляется в том, что студенты из менее обеспеченных семей чаще вынуждены работать во время обучения. Студенты из семей с крайне низким материальным положением, где иногда не хватало денег на необходимые продукты питания, демонстрируют широкое вовлечение в работу во время обучения: 43%



Примечание. Был задан вопрос: «Была ли связана Ваша работа с получаемой в процессе обучения специальностью? Если у Вас было несколько мест работы, то расскажите о самом важном для Вас».

Рис. 4.3. Связь работы со специальностью, получаемой во время обучения, %

работали, причем работа чаще не была связана с получаемой специальностью. Это свидетельствует о необходимости заработка для покрытия базовых потребностей, что не всегда позволяет выбирать работу по специальности. Студенты из семей, где денег хватало на еду, но приходилось ограничивать другие ежедневные расходы, также показывают высокую трудовую активность: 41% работали, и среди них преобладают те, у кого работа не была связана с обучением. В семьях среднего достатка 33–34% студентов работали, при этом растет доля тех, кто может позволить себе работать по специальности или близко к ней. Студенты из наиболее обеспеченных семей демонстрируют наименьшую трудовую активность по необходимости: 36% работали, но среди них выше доля тех, кто мог выбирать работу по интересам или для получения профессионального опыта, а не из-за финансовой необходимости. Особую группу составляют студенты, которые не проживали с родителями или другими родственниками. Они показывают наивысшую трудовую активность: 46% работали, что, вероятно, связано с необходимостью самостоятельного обеспечения.



Примечание. Был задан вопрос: «Была ли связана Ваша работа с получаемой в процессе обучения специальностью? Если у Вас было несколько мест работы, то расскажите о самом важном для Вас».

Рис. 4.4. Связь работы со специальностью, получаемой во время обучения, в разрезе по уровню образования, %

4.2. Участие в карьерных мероприятиях

Анализ участия студентов в различных карьерных мероприятиях, организованных образовательными организациями, показывает высокую активность в мероприятиях профессиональной ориентации (рис. 4.5). Наиболее популярными формами являются беседы и встречи по профессиональной ориентации, проводимые представителями компаний, в которых участвовали 53% студентов, и семинары или курсы, организованные компаниями и работодателями (52% участников). Ознакомительные экскурсии на предприятия и в различные подразделения компаний привлекли 47% студентов, что свидетельствует о стремлении образовательных учреждений обеспечить практическое знакомство с будущей профессиональной деятельностью. Непосредственное обучение в компаниях прошли 38% студентов, что указывает на развитие партнерских отношений между образовательными учреждениями и работодателями. Участие в исследовательских и практических проектах, профессиональных конкурсах, проводимых

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Участвовали ли Вы сами или Ваши однокурсники в следующих видах деятельности, мероприятиях, организованных Вашей образовательной организацией при участии компаний, работодателей?».

Рис. 4.5. Участие в мероприятиях, организованных образовательными организациями с участием работодателей, %

работодателями и компаниями, отмечают 33% респондентов. Этот относительно невысокий показатель может свидетельствовать о недостаточном развитии проектной деятельности в системе профессиональной подготовки. Наименее распространенной формой практической подготовки является трудоустройство на временную работу или вакантные места в компаниях по предложению работодателей, сотрудничающих с образовательными организациями. Только 19% студентов воспользовались такими возможностями, что может быть связано как с ограниченным числом подобных программ, так и с высокими требованиями к участникам.

Студенты вузов демонстрируют наивысшие показатели участия в большинстве форм практической подготовки (рис. 4.6). 60% студентов вузов участвовали в семинарах и курсах, организованных компаниями, что существенно превышает показатели школ (45%) и колледжей (52%). Беседы и встречи по профессиональной ориентации также чаще проводятся в вузах: 57% против 52% в колледжах.



Примечание. Был задан вопрос: «Участвовали ли Вы сами или Ваши однокурсники в следующих видах деятельности, мероприятиях, организованных Вашей образовательной организацией при участии компаний, работодателей?».

Рис. 4.6. Участие в мероприятиях, организованных образовательными организациями с участием работодателей, в разрезе по уровню образования, %

Студенты колледжей и техникумов несколько чаще получают предложения о временной работе (21%) по сравнению со студентами вузов (17%). Это может объясняться как возрастными особенностями учащихся, так и различиями в характере подготовки специалистов.

4.3. Ключевые выводы по разделу

Проведенный анализ позволяет сделать следующие ключевые выводы, касающиеся совмещения обучения с работой и участия в карьерных мероприятиях.

- **Большинство (76%) молодых профессионалов, закончивших колледжи или вузы, имели опыт трудовой деятельности во время обучения.** Уровень совмещения обучения с работой несколько выше в вузах, чем в колледжах и техникумах, что в целом согласуется с ситуацией в остальных регионах РФ.

- **Существенная часть респондентов, совмещавшая обучение с работой, были заняты на рабочих местах, которые не связаны с получаемой специальностью:** 56% в вузах и 66% в колледжах.

- **Мероприятия, предполагающие наибольшее вовлечение молодежи в работу предприятий, распространены слабо:** в проектах и конкурсах работодателей участвовали только 36% выпускников вузов и 34% выпускников колледжей, проходили обучение непосредственно в компаниях соответственно 38% и 40%, устраивались на работу в компании, сотрудничающие с образовательными организациями, 17% и 21% соответственно.

5. Параметры текущей занятости

В условиях устойчивого оттока населения, нехватки квалифицированных кадров и ограниченного локального рынка труда закрепление молодежи в важных для регионов ДФО профессиях приобретает особую значимость [Мироненко, 2023, с. 1317–1330]. Сам факт получения образования или проживания в регионе не гарантирует полноценного включения в трудовую деятельность [Медведева, Скворчинский, 2017, с. 196–199]. Именно поэтому ключевым становится анализ реальной занятости, условий труда и степени соответствия образования запросам экономики.

В центре анализа не просто факт трудоустройства, но и характер занятости, профессиональная оценка собственного труда, соответствие должности и образования. Особенно важны данные о применимости полученной квалификации: они показывают, насколько образовательные траектории сопрягаются с актуальным спросом на компетенции.

Раздел формирует эмпирическую основу для оценки реального укоренения молодежи в профессиональной среде. Он выявляет расхождения между системой подготовки кадров, доступным спектром вакансий и ожиданиями самих молодых специалистов. Это позволяет зафиксировать зоны риска — нестабильную занятость, неформальный труд, профессиональную демотивацию — и задать ориентиры для кадровой политики, направленной не только на привлечение, но и на удержание.

Важно отметить, что представленные в разделе 1 статистические данные о занятости отражают исключительно показатели официальной занятости. В отличие от них, опросные материалы, лежащие в основе анализа данного раздела, позволяют зафиксировать более широкий спектр факторов, связанных с молодежной занятостью. Особенно это касается сфер, где велика доля неформальных форм оплаты труда и занятости без должного нормативного оформления, а также случаев, когда фактический характер работы не соответствует формальным отраслевым классификациям. Кроме того, опросные данные выявляют искажения, связанные с субъективным восприятием собственной занятости. Эти факторы стоит учитывать при интерпретации результатов раздела, особенно в сравнении с данными официальной статистики.

В данном разделе представлен анализ параметров текущей занятости молодежи на Дальнем Востоке. В качестве обобщенных показателей использованы: 1) формы занятости, в том числе самозанятость; 2) формат занятости; 3) типы занятости; 4) профессиональная специализация; 5) позиция в трудовой иерархии; 6) субъективная оценка качества занятости: восприятие условий труда, стабильности и удовлетворенности работой.

5.1. Формы занятости молодежи

Коммерческий найм является основным типом занятости для мужчин (около 45%) и женщин (примерно 39%) (рис. 5.1). Гендерный



Примечание. Был задан вопрос: «Выберите утверждение, которое наилучшим образом описывает Вашу текущую работу. Если Вы работаете в нескольких местах, то сначала отметьте вариант, который лучше всего описывает ту работу, которую Вы считаете основной (или на которую тратите больше всего времени), а затем — все варианты, подходящие для описания Вашей дополнительной работы».

Рис. 5.1. Распределение форм профессиональной занятости молодежи ДФО по полу, %

разрыв почти в 6 п.п. отражает более выраженную ориентацию мужчин на частный рынок труда. Самозанятость немного чаще выбирают женщины (около 15% против 14% у мужчин). Предпринимательство остается преимущественно мужской практикой (около 6% мужчин ведут собственное дело). Занятость в государственном секторе и некоммерческих организациях распределена примерно поровну — около 16% и 12% соответственно. Самое заметное гендерное различие наблюдается в научно-образовательной сфере: около 12% женщин и около 7% мужчин, что говорит об устойчивости женских профессиональных стратегий, ориентированных на социально значимые и стабильные сферы.

Структура занятости четко стратифицирована по образованию: нижние группы склонны к гибким и неформальным моделям, верхние — к формализованным и институциональным (рис. 5.2).

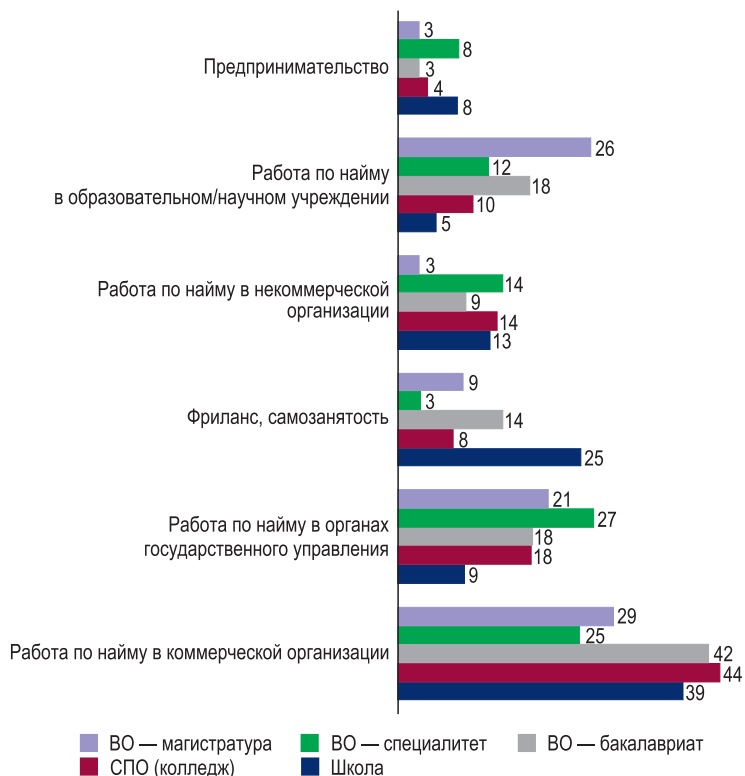
Во всех образовательных группах доминирует коммерческий найм, однако его доля снижается с повышением квалификации от около 45% у выпускников школ до примерно 37% у выпускников вузов. Это отражает смену приоритетов и диверсификацию профессиональных стратегий. Молодежь с высоким образованием предпочитает институциональные и более устойчивые формы занятости. Фриланс и самозанятость устойчиво представлены во всех группах (13–15%), особенно высока доля фриланса у выпускников школ (около 25%), что может свидетельствовать о ранней трудовой активности без формального оформления или адаптации при ограниченной мобильности. Среди бакалавров доля фриланса составляет примерно 14%, у магистров и специалистов она снижается (9% и 3% соответственно).

Некоммерческий сектор и предпринимательство менее значимы среди выпускников вузов (около 10% и 4% соответственно), что отражает их предпочтение в стабильной занятости и ограниченность ресурсов для собственных проектов. Предпринимательская активность не превышает 8%.

Возрастная структура занятости подтверждает переход от гибких и нестабильных моделей к институционально закрепленным форматам. С ростом профессионального и образовательного капитала молодежь постепенно смещает приоритеты в сторону устойчивой занятости.

Фриланс и самозанятость играют важную роль в группе 18–20 лет: около 20% задействованы в гибких или неформальных форматах (рис. 5.3). Это подтверждает их адаптационную функцию на старте карьеры, особенно при неполном образовании или ограниченном до-

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Выберите утверждение, которое наилучшим образом описывает Вашу текущую работу. Если Вы работаете в нескольких местах, то сначала отметьте вариант, который лучше всего описывает работу, которую Вы считаете основной (или на которую тратите больше всего времени), а затем — все варианты, подходящие для описания Вашей дополнительной работы».

Рис. 5.2. Распределение форм профессиональной занятости молодежи ДФО (разделение по уровню последнего образования респондента), %

ступе к стабильному рынку труда. К 23–24 годам доля таких респондентов снижается до примерно 10%, что свидетельствует о завершении фазы профессионального поиска.



Примечание. Был задан вопрос: «Выберите утверждение, которое наилучшим образом описывает Вашу текущую работу. Если Вы работаете в нескольких местах, то сначала отметьте вариант, который лучше всего описывает ту работу, которую Вы считаете основной (или на которую тратите больше всего времени), а затем — все варианты, подходящие для описания Вашей дополнительной работы».

Рис. 5.3. Распределение форм профессиональной занятости молодежи ДФО (разделение по возрасту респондента), %

Предпринимательская активность выше у младших (около 7%), но снижается до примерно 4% к 23–24 годам, что может отражать разочарование в самостоятельных проектах и препятствия из-за институциональных барьеров и ограниченного доступа к инфраструктуре.

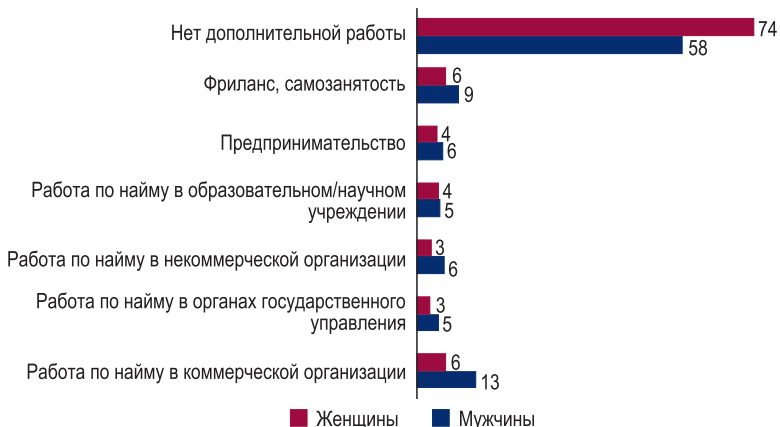
Дополнительная занятость у молодежи остается скорее исключением. Так, 58% респондентов не имеют подработок (рис. 5.4). Среди тех, кто совмещает несколько форм занятости, фриланс и самозанятость лидируют с долей около 18%. Это связано с гибким графиком, возможностью удаленной работы и отсутствием барьеров входа. Почти каждый пятый молодой человек с дополнительной занятостью работает как фрилансер. Небольшие доли имеют образовательные и научные учреждения (около 5%) и предпринимательство (около 5%).

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Выберите утверждение, которое наилучшим образом описывает Вашу дополнительную работу, если она есть».

Рис. 5.4. Формы дополнительной занятости (дополнение к предыдущему вопросу), %



Примечание. Был задан вопрос: «Выберите утверждение, которое наилучшим образом описывает Вашу дополнительную работу, если она есть».

Рис. 5.5. Формы дополнительной занятости (дополнение к предыдущему вопросу) (в разрезе пола респондента), %

Гендерные различия в дополнительной занятости выражены четко: мужчины чаще имеют подработку (около 42%, женщины — примерно 27%) (рис. 5.5). Фриланс и самозанятость самый распространенный формат для обеих групп, но мужчины активнее (около 9% против 6%). Коммерческий наем и предпринимательство также доминируют среди мужчин (около 13% и 6% соответственно).

5.2. Формат занятости молодежи

Большинство молодых специалистов работают на полной ставке, их около 65%. Полная занятость обеспечивает стабильность, способствует накоплению опыта и принятию решения о закреплении в регионе. Неполная занятость охватывает около 26% респондентов и имеет двойственное значение. С одной стороны, это добровольный выбор, связанный с совмещением работы и учебы, особенно для студентов и выпускников СПО. С другой стороны, это может указывать на структурные ограничения рынка: дефицит полноценных ставок, конкуренцию и ограниченный спрос на молодежный труд в отдельных секторах. Такая занятость представляет собой зону риска, особенно в удаленных и малых населенных пунктах.

Доля тех, кто работает на подработках или в непостоянных форматах, составляет около 9%. Эти формы, скорее, временные — на этапе перехода к полной занятости или в перерывах между основными рабочими циклами. Фриланс и самозанятость чаще используются как дополнительная, а не основная занятость. Нестабильные форматы сохраняются, но не являются основой профессиональной карьеры молодежи региона.

Уровень образования существенно влияет на характер трудовой занятости молодых специалистов. Наибольшая доля полной занятости, около 71–74%, наблюдается у обладателей высшего образования (рис. 5.6). Выпускники колледжей также демонстрируют высокий уровень полной занятости — около 72%, что связано с ранним выходом на рынок труда и востребованными прикладными навыками. Они часто сразу находят стабильную работу, минуя периоды нестабильности.

Наименее устойчивы в занятости респонденты без профессионального образования. Только около 49% работают на полной ставке, при этом доля неполной занятости достигает почти 36%, а непостоянной — около 15%. Это указывает на их уязвимость на рынке труда.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Далее отвечайте, пожалуйста, про ту работу, которую Вы указали как основную. Скажите, какое утверждение лучше всего описывает Вашу основную занятость?».

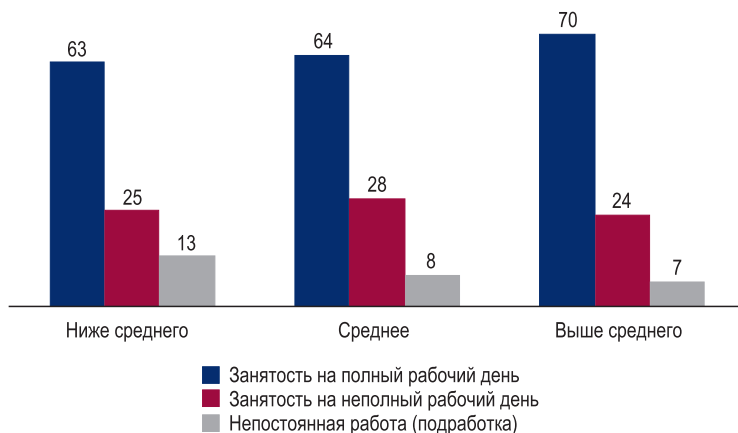
Рис. 5.6. Основной формат занятости респондентов (в разрезе последнего образования респондента), %

Материальное положение семьи заметно влияет на характер трудовой занятости молодежи. Среди респондентов из обеспеченных семей доля полной занятости достигает 70%, тогда как в группе с низким достатком — около 63% (рис. 5.7). Более высокий доход расширяет возможности выбора и доступ к устойчивым формам работы.

Неполная занятость чаще встречается у тех, кто имеет средний доход (около 28%). Это может отражать осознанное стремление к балансу между работой и другими сферами жизни, такими как учеба, забота о близких и личные проекты, что довольно характерно для современной молодежи.

Непостоянная занятость преимущественно характерна для молодежи с низким достатком. Каждый восьмой в этой группе вынужден работать во временных форматах, что сопровождается отсутствием гарантий, нестабильным графиком и ограниченным карьерным ростом. Такие стратегии чаще выступают как адаптация к нехватке ресурсов и ограниченному предложению на региональном рынке труда.

Распределение форм занятости по полу и образованию показывает устойчивые различия в трудовой интеграции (рис. 5.8). Самый



Примечание. Был задан вопрос: «Далее отвечайте, пожалуйста, про ту работу, которую Вы указали как основную. Скажите, какое утверждение лучше всего описывает Вашу основную занятость?».

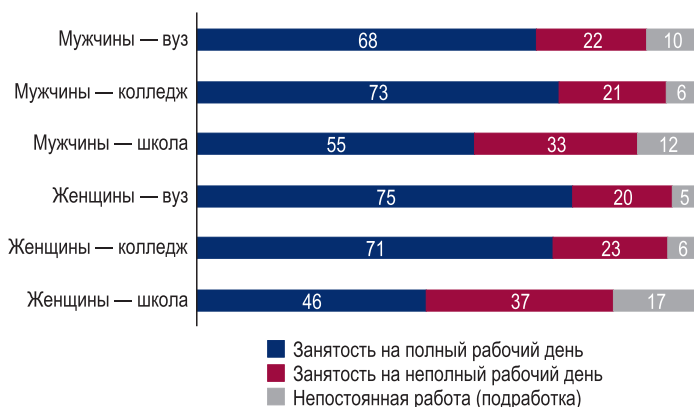
Рис. 5.7. Основной формат занятости респондентов (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

высокий уровень полной занятости отмечается у женщин с высшим образованием (около 75%) и у мужчин с дипломом колледжа (примерно 73%). Мужчины с только школьным образованием чаще работают на полной ставке (около 55%, тогда как женщины той же категории — около 46%). Вероятно, гендерная структура рынка труда и специфика профессий способствуют большей интеграции мужчин с минимальным образованием.

Неполная занятость наиболее распространена среди женщин с базовым образованием (около 37%). Это может отражать структурные ограничения и необходимость совмещать работу с семейными обязанностями.

Подработка как основная форма занятости чаще фиксируется у женщин с низким уровнем образования (около 17%) и у мужчин с высшим (около 10%). В первом случае речь может идти о вынужденной занятости, во втором — о временных карьерных переходах.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



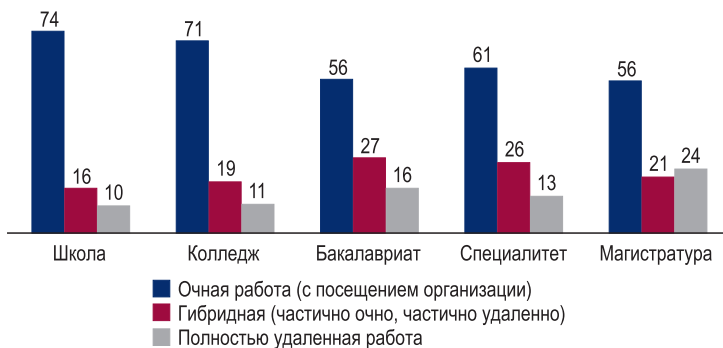
Примечание. Был задан вопрос: «Далее отвечайте, пожалуйста, про ту работу, которую Вы указали как основную. Скажите, какое утверждение лучше всего описывает Вашу основную занятость?».

Рис. 5.8. Основной формат занятости респондентов (разделение по полу и последнему образованию респондента), %

5.3. Типы занятости молодежи

Очный тип занятости остается основным для 67% молодых специалистов, что подтверждает доминирование традиционных моделей занятости. Гибридный тип используют около 21% респондентов. Он служит формой адаптации к цифровым практикам и особенно актуален в сферах с проектной или аналитической нагрузкой. Удаленная работа без физического присутствия зафиксирована у 12% опрошенных. Такая доля остается сравнительно низкой, что связано с отраслевой спецификой региона, преобладанием сфер, требующих личного присутствия, и ограничениями цифровой инфраструктуры вне крупных городов.

Тип занятости работающей молодежи заметно зависит от уровня образования (рис. 5.9). Среди выпускников школ и колледжей очный режим работы преобладает (около 74% и 71% соответственно). У обладателей высшего образования структура режимов более разнообразная. Очная занятость снижается примерно до 56% у бакалавров и магистров, уступая дистанционной и гибридной работе. Такая си-



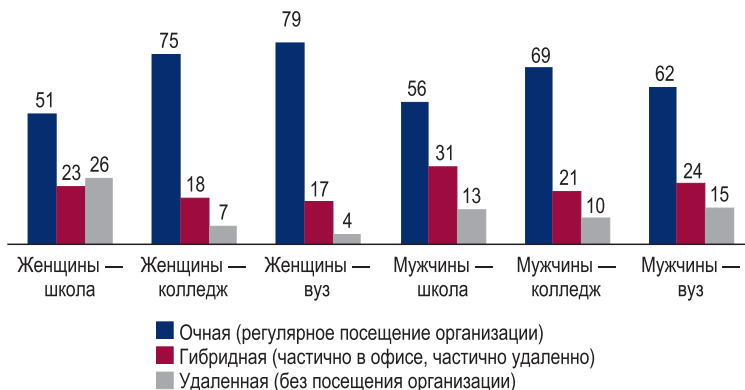
Примечание. Был задан вопрос: «Как бы Вы охарактеризовали Ваш режим занятости в настоящее время?».

Рис. 5.9. Режим занятости (основная работа) (разделение по уровню последнего образования респондента), %

туация объясняется отраслевой принадлежностью (информационные технологии, аналитика, образование и управление проектами), где присутствие в офисе не всегда обязательно. Удаленная работа чаще всего встречается у магистров (около 24%) и бакалавров (около 16%). Эти формы требуют развитых цифровых навыков и самоорганизации, что свидетельствует о профессиональной зрелости и адаптации к новым форматам труда. Гибридные модели работы наиболее распространены среди бакалавров (около 27%) и магистров (около 21%). Они сочетают очную работу с дистанционными элементами, обеспечивая баланс между формализацией и гибкостью занятости.

Режимы занятости явно зависят от пола и уровня образования, что отражает устойчивые различия в профессиональных стратегиях. Мужчины чаще работают в вариативных форматах занятости, тогда как женщины с образованием демонстрируют высокую степень привязанности к очной работе (рис. 5.10).

Женщины с высшим и средним профессиональным образованием преимущественно работают очно (около 79% и 75% соответственно). Это говорит об их активном участии в формализованных секторах, в первую очередь бюджетной и социальной сферах, где традиционные формы занятости преобладают.



Примечание. Был задан вопрос: «Как бы Вы охарактеризовали Ваш режим занятости в настоящее время?».

Рис. 5.10. Режим занятости (основная работа) (разделение по полу и уровню последнего образования респондента), %

Мужчины с высшим образованием реже работают очно (около 62%), но чаще выбирают гибридный режим (примерно 24%) и полностью удаленную работу (около 15%).

Женщины только со школьным образованием демонстрируют относительно высокую долю удаленной занятости (около 26%). Это может быть связано с вынужденной адаптацией, уходом за детьми, ограниченной мобильностью или ориентацией на самозанятость. Для женщин с высшим образованием этот показатель значительно ниже и составляет около 4%.

Гибридный режим особенно распространен среди мужчин с базовым образованием (примерно 31%). Вероятно, это связано с совмещением очной работы и подработок, а также с участием в сферах неполной занятостью и высокой мобильностью.

5.4. Профессиональная специализация работающей молодежи

Профессиональная специализация работающей молодежи макрорегиона сосредоточена в сфере услуг, где заняты около 25% ре-

спондентов (рис. 5.11). Этот сектор характеризуется высокой долей неформальной занятости и нестабильными условиями, что раскрывает специфику регионального рынка занятости у молодежи.



Примечание. Был задан вопрос: «Основная сфера деятельности организации, в которой Вы работаете?».

Рис. 5.11. Основная профессиональная специализация, %

Производственный сектор и образование с наукой занимают второе и третье места соответственно с долями около 13%. Медицина и фармацевтика охватывают около 10%. Государственная служба и строительство представлены умеренно — около 8% и 6,5% соответственно. Цифровой и финансовый секторы остаются слабо представленными: IT — около 3%, финансы — около 1%.

Гендерная структура профессиональной специализации показывает устойчивую сегрегацию в регионе. Женщины преимущественно работают в социальных сферах: услугах (около 28%), образовании и науке (около 14%), медицине и фармацевтике (около 12%). Эти отрасли традиционно связаны с бюджетной занятостью, стабильностью и более низкой оплатой, а также требуют коммуникативных и гуманитарных навыков.

Мужчины сосредоточены в технических и промышленных отраслях: производстве (около 23%), строительстве (около 11%), транспорте и логистике (около 8%) и силовых структурах (около 5%). Эти сферы требуют физической нагрузки, но и часто предлагают более высокую оплату.

Особенно заметен гендерный разрыв в медицине, где женщин в 4,4 раза больше мужчин, и в строительстве, где мужчин в 3,3 раза больше женщин. Это отражает закрепление профессиональных ролей в рамках гендерных стереотипов.

Структура занятости по полу коррелирует с различиями в форматах и условиях труда. Это подчеркивает, что гендер остается ключевым фактором, формирующим профессиональные траектории и доступ к ресурсам развития.

Распределение профессиональной специализации по уровню образования подчеркивает выраженную стратификацию отраслей занятости в зависимости от образовательного капитала (рис. 5.12). Молодежь с базовым и средним образованием преимущественно занята в сферах с низким порогом входа, тогда как выпускники вузов ориентированы на формализованные и квалифицированные секторы.

Сфера услуг доминирует среди респондентов только со школьным образованием (около 31%) и выпускников колледжей (около 26%), но значительно снижается среди обладателей высшего образования (около 13%). Образование и наука преимущественно представлены среди выпускников вузов (около 23%). Медицина и фармацевтика наиболее выражены у выпускников колледжей (около 14%), ориентированных на средний медицинский персонал.

Интересно распределение ИТ-специализации: самая высокая доля зафиксирована у респондентов только со школьным образованием (около 8%), что может свидетельствовать о самостоятельном освоении навыков и неформальной занятости в ИТ-сфере. Среди выпускников вузов доля ИТ-работников составляет около 6%, что указывает на сложное соотношение между формальным образованием и доступом к высокотехнологичной занятости.

Таким образом, чем выше уровень образования, тем больше представленность в институционально устойчивых и социально значимых сферах, тогда как базовое и среднее образование чаще приводит к занятости в менее стабильных секторах с ограниченным карьерным ростом.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Основная сфера деятельности организации, в которой Вы работаете?».

Рис. 5.12. Основная профессиональная специализация (разделение по последнему образованию респондента), %

Структура профессиональной специализации заметно зависит и от материального положения семьи респондентов, отражая различия в карьерных траекториях и доступе к отраслям (рис. 5.13).

Сфера услуг лидирует во всех группах, особенно среди молодежи из семей с низким и средним доходом (около 27–28%). Это указывает на сервис как доступный канал трудовой активности при ограничен-

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Основная сфера деятельности организации, в которой Вы работаете?».

Рис. 5.13. Основная профессиональная специализация (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

ных ресурсах. Среди обеспеченных ее доля ниже (около 19%). Производственная занятость растет с повышением дохода — от 9,5% у менее обеспеченных до 17% у обеспеченных. Это может быть связано с разным доступом к высокооплачиваемым позициям и более устойчивой работой, требующей квалификации.

Образование, наука и госслужба чаще встречаются у обеспеченных, что свидетельствует о влиянии социального капитала и конкуренции за стабильные квалифицированные места. Медицина и

фармация более выражены у менее обеспеченных (около 11%), что связано с занятостью на младших медицинских должностях и вертикальной иерархией в отрасли (в подтверждение связи между уровнем образования и отраслью).

Интересно, что IT-сфера (около 8%) и финансы (около 6%) сильнее представлены среди респондентов из менее обеспеченных семей. Это может объясняться не самой высокой распространенностью таких компаний в регионах и высокой долей фриланса среди респондентов этой группы.

5.5. Позиция работающей молодежи в трудовой иерархии

Структура должностей среди работающей молодежи Дальнего Востока показывает преобладание среднеквалифицированных позиций (рис. 5.14). Основную группу составляют служащие и сотрудники среднего звена (около 32%). Это отражает массовое включение в сегменты с умеренными требованиями к опыту и образованию.



Примечание. Был задан вопрос: «Ваша должность?».

Рис. 5.14. Должностной статус молодых специалистов, %

Вторую по значимости группу представляют рабочие и операторы (около 16%), что подчеркивает важность производственных и технических отраслей в структуре занятости молодежи ДФО. Эта категория

типична для мужчин и респондентов с базовым или прикладным образованием и связана с ранним выходом на рынок труда.

Высококвалифицированные специалисты составляют около 12%, а младшие специалисты — около 10%. В совокупности они формируют более пятой части занятых, что указывает на устойчивое профессиональное ядро, основанное на формальном образовании и экспертизе. Это характерно для выпускников вузов, занятых в науке, медицине и инженерии.

Управленческие позиции (начальное, среднее и высшее звенья) охватывают около 13%, что говорит о доступе молодежи к возможностям карьерного роста на раннем этапе.

Общая картина свидетельствует о концентрации молодежи в начальной и средней квалификации с частичной представленностью на управленческих и экспертных ролях.

Должностная структура отражает четкую гендерную стратификацию в профессиональной иерархии. Женщины чаще занимают позиции служащих среднего звена (около 35%) и младших специалистов (рис. 5.15). Такая концентрация указывает на устойчивое распределение ролей с акцентом на административную и вспомогательную занятость при умеренном уровне ответственности. Мужчины преобладают в рабочих профессиях (около 23%) и значительно чаще занимают руководящие должности всех уровней — от начальников подразделений (около 6,5%) до высшего управленческого звена (около 3,5%).

Высококвалифицированные должности чаще занимают женщины (около 14% против 9,5% у мужчин), что частично компенсирует их слабое представительство в управлении. Вероятно, это связано с большей долей женщин в медицине, образовании и других сферах с формализованной профессиональной квалификацией.

Гендерные различия формируют устойчивую асимметрию: женщины чаще закреплены в поддерживающих и регламентированных функциях, мужчины — в производственных и иерархически доминирующих. Эта конфигурация ограничивает мобильность и требует внимания в кадровой политике и образовательных стратегиях региона.

Должностная структура связана и с уровнем образования, отражая очевидные требования к квалификации и специфику профессионального распределения. Большинство респондентов всех уровней сосредоточено на позициях служащих и специалистов среднего звена (около 28–34%), при этом их доля особенно высока среди выпускников вузов.



Примечание. Был задан вопрос: «Ваша должность?».

Рис. 5.15. Должностной статус молодых специалистов (разделение по полу), %

Рост уровня образования сопровождается увеличением доли высококвалифицированных специалистов: от 3,7% у выпускников школ до 23% у магистров. Рабочие и операторы преимущественно представлены среди обладателей базового и среднего профессионального образования (около 15,5% у выпускников школ и 18,7% у выпускников СПО). При этом такие должности практически отсутствуют у магистров и бакалавров.

Руководящие позиции всех уровней чаще занимают выпускники вузов, особенно на среднем управленческом уровне (около 6,5% у специалистов и бакалавров).

Материальное положение семьи заметно влияет на должностную структуру молодежи (рис. 5.16). С ростом достатка семей респондентов увеличивается доля руководителей и высококвалифицированных специалистов среди молодых профессионалов — до 30% у обеспе-

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Ваша должность?».

Рис. 5.16. Должностной статус молодых специалистов (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

ченных против 17% у малообеспеченных. Особенно заметна разница в представительности высококвалифицированных (17,6% и 8% соответственно).

Рабочие и операторы занимают значительную часть среди малообеспеченных (около 22%), но почти отсутствуют у обеспеченных (около 7%). Младшие специалисты и низовые исполнители чаще встречаются среди малообеспеченных, что связано с начальной стадией карьеры и ограниченными возможностями роста без возможностей к социальному капиталу.

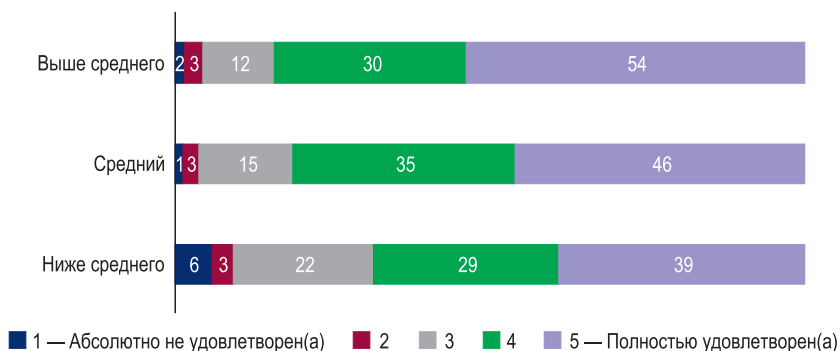
Социально-экономический статус семьи формирует стартовые позиции на рынке труда у молодежи ДФО и определяет масштабы вовлеченности в управленческие, квалифицированные и вспомогательные формы занятости.

5.6. Субъективная оценка работающей молодежью качества занятости

Уровень удовлетворенности содержанием профессиональной деятельности у молодежи Дальнего Востока выраженно позитивен. Почти половина (около 49%) ставят высшую оценку, еще треть (около 32%) оценку 4, что в сумме дает свыше 80% положительных отзывов. Низкие оценки встречаются редко — около 5%.

Оценку 3 выбирают 14%, что может отражать промежуточное отношение: респонденты могут работать вне профиля или не иметь устоявшегося мнения о содержании труда. Высокая доля положительных оценок свидетельствует о соответствии работы ожиданиям или позитивной установке на ранних этапах карьеры молодежи в ДФО.

Уровень удовлетворенности содержанием работы коррелирует с материальным положением семьи (рис. 5.17): молодежь из обеспеченных семей демонстрирует более высокую удовлетворенность (около 54% полностью довольны), тогда как среди малообеспеченных таких лишь 39%. Негативные оценки встречаются чаще у менее обеспеченных, что отражает не только различия в качестве рабочих мест, но и восприятие труда как вынужденной деятельности. Средняя оцен-



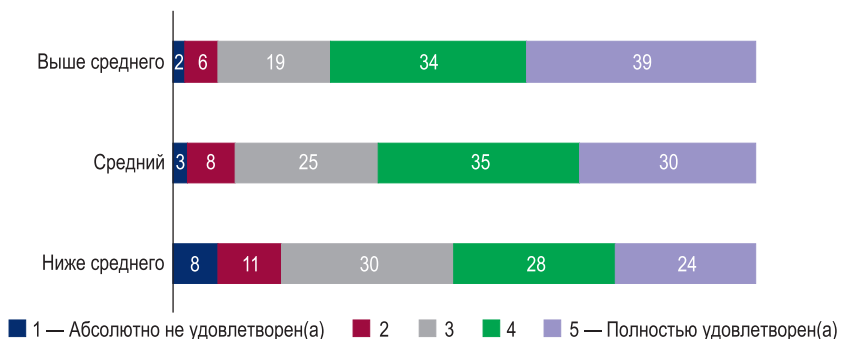
Примечание. Был задан вопрос: «Насколько Вы удовлетворены следующими параметрами Вашей работы? Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 — абсолютно не удовлетворен(а) и 5 — полностью удовлетворен(а)».

Рис. 5.17. Удовлетворенность содержанием работы (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

ка (3) особенно характерна для малообеспеченных (около 22%), что может указывать на профессиональную неуверенность и ограниченный выбор на рынке труда. В целом высокий уровень удовлетворенности связан с лучшими стартовыми условиями, которые обеспечивают доступ к качественным и гибким рабочим местам.

Оценки уровня заработной платы показывают преобладание положительных отзывов (их около 64%), однако более трети респондентов (около 36%) выражают сдержанность или недовольство. Почти каждый четвертый (около 25%) оценивает зарплату нейтрально. Полностью неудовлетворенных около 11%, что указывает на заметную часть молодежи с финансовыми трудностями или фрустрацией от несоответствия усилий и вознаграждения. Это особенно важно на ранних этапах карьеры, когда зарплата служит и индикатором признания. В целом структура отражает запрос на справедливую и мотивирующую оплату, при этом у значительной части молодежи сохраняется критическое отношение к уровню доходов.

Оценка заработной платы молодыми специалистами существенно зависит от материального положения семьи (рис. 5.18). Среди респондентов из обеспеченных семей 73% оценивают зарплату на 4 и 5, тогда как у менее обеспеченных только 24% полностью доволь-



Примечание. Был задан вопрос: «Насколько Вы удовлетворены следующими параметрами Вашей работы? Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 — абсолютно не удовлетворен(а) и 5 — полностью удовлетворен(а)».

Рис. 5.18. Удовлетворенность заработной платой (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %

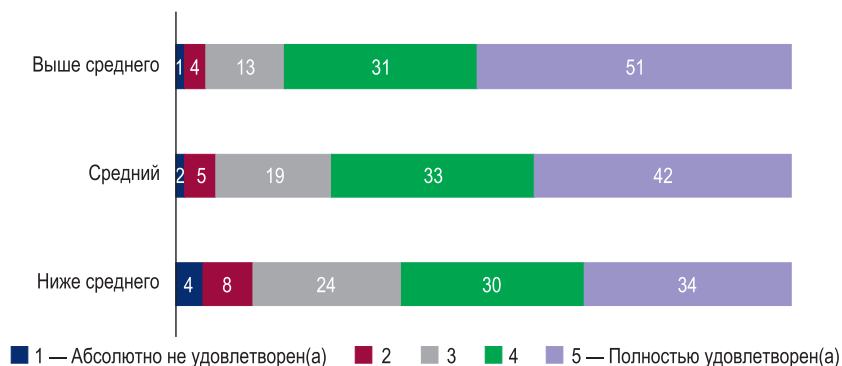
ны, а почти половина (около 48%) ставят низкие оценки (от 1 до 3). Это подчеркивает роль семьи для молодых людей в формировании стандартов ожиданий. Для обеспеченных зарплата не единственный источник стабильности, в то время как для менее обеспеченных она часто является ключевым ресурсом. Различия отражают социальную стратификацию восприятия трудового вознаграждения и показывают продолжительное влияние материального контекста детства на оценку жизненных достижений в молодости.

Условия труда оцениваются молодежью как один из наименее проблемных аспектов занятости. Положительные оценки (4 и 5) составляют около 74%, включая 43% с максимальным баллом. Это свидетельствует о высокой удовлетворенности физической и организационной средой труда, особенно в сравнении с зарплатой и карьерным ростом. Нейтральные оценки (около 18%) могут отражать неопределенность критериев, особенно у тех, кто совмещает работу с учебой или имеет нестабильный график. Низкие оценки редки (около 8%), это указывает, что основные трудности связаны скорее с системными аспектами занятости, чем с условиями труда.

Восприятие условий труда у молодежи ДФО также заметно варьируется по уровню семейного достатка (рис. 5.19). Среди обеспеченных 51% полностью довольны, низкие оценки редки (около 5%). Это связано с лучшими условиями труда и возможностью избегать неудовлетворительных позиций. У малообеспеченных только 34% полностью довольны, а нейтральные и негативные оценки достигают 37%. Вероятно, эта группа чаще сталкивается с неудобствами и ограничена в смене работы, что требует компромиссов. Средний доход характеризуется сбалансированными оценками: около 42% максимально довольны, почти 20% нейтральны, недовольных около 7%. Здесь преобладают адаптивные модели поведения и умеренные ожидания.

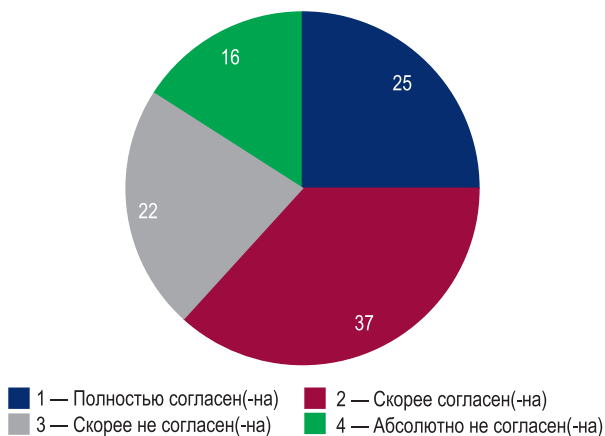
Оценки применения полученных знаний в профессиональной деятельности показывают сдержанно позитивную тенденцию с заметной долей критики. Около 62% респондентов подтверждают актуальность образования, из них лишь 25% полностью уверены в применимости знаний (рис. 5.20). Остальные 38% выражают сомнения или несогласие, при этом 16% полностью отвергают практическую значимость обучения. Это указывает на системное несоответствие между образовательной подготовкой и требованиями труда в реальных отраслях занятости молодежи.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



Примечание. Был задан вопрос: «Насколько Вы удовлетворены следующими параметрами Вашей работы? Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 — абсолютно не удовлетворен(а) и 5 — полностью удовлетворен(а)».

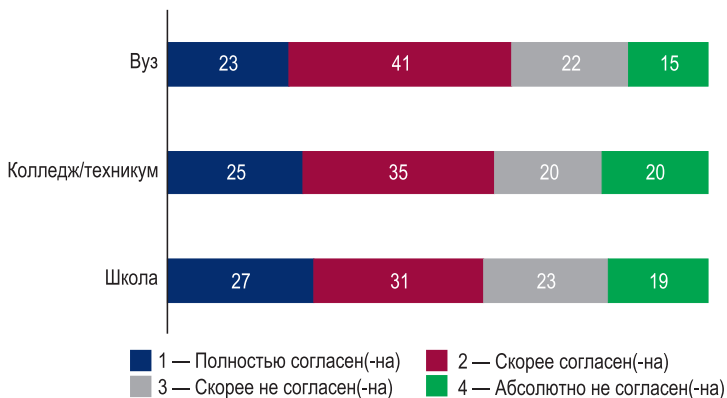
Рис. 5.19. Удовлетворенность условиями труда (разделение по материальному положению семьи во время обучения респондента), %



Примечание. Был задан вопрос: «Оцените степень согласия с утверждением: «В своей текущей работе я использую те знания и навыки, которые я получил(а) в процессе обучения»».

Рис. 5.20. Применимость полученного образования на практике, %

Анализ по уровню образования выявляет растущее расхождение между подготовкой и ее применимостью. Выпускники вузов чаще отмечают частичную релевантность (41%), но реже — полную (23%), что отражает несоответствие академических ожиданий и специфики занятости (рис. 5.21). Выпускники колледжей и техникумов почти в 20% случаев полностью отвергают практическую применимость знаний, что ставит под вопрос прикладную направленность СПО и указывает на слабую интеграцию с реальной занятостью выпускников СПО. Респонденты только со школьным образованием демонстрируют наивысшую долю полной уверенности в полезности образования (27%), что связано с низкими ожиданиями и универсальностью базовых навыков для начальных позиций.



Примечание. Был задан вопрос: «Оцените степень согласия с утверждением: “В своей текущей работе я использую те знания и навыки, которые я получил(а) в процессе обучения”».

Рис. 5.21. Применимость полученного образования на практике (разделение по последнему образованию респондента), %

5.7. Ключевые выводы по разделу

Занятость работающей молодежи Дальнего Востока формирует-ся на пересечении структурных ограничений и индивидуальных стратегий адаптации. Молодые специалисты в большинстве включены в

формальные формы занятости, однако характер работы, формат трудовых отношений, степень удовлетворенности и должностной статус существенно варьируются в зависимости от образования, гендера, возраста и материального положения. Рынок труда региона остается традиционно очным и структурированным, с ограниченными возможностями для гибких форм занятости и карьерного роста, особенно у социально уязвимых групп.

- **Полная занятость преобладает среди работающей молодежи ДФО:** около 65% работают на полной ставке, при этом 26% имеют неполную занятость.

- **Подработка чаще встречается у мужчин:** 42% мужчин имеют дополнительную занятость против 27% женщин; фриланс и самозанятость также чаще выбирают мужчины ($\approx 9\%$ против $\approx 6\%$).

- **Тип занятости варьируется по полу:** коммерческий наем доминирует у обоих полов, но чаще встречается у мужчин (45%) по сравнению с женщинами (39%); женщины чаще вовлечены в самозанятость (15% против 14%), а предпринимательская занятость характерна в основном для мужчин (около 6%).

- **Образование влияет на форму занятости:** с ростом уровня образования снижается доля занятых в коммерческом найме (с 45% у выпускников школ до 37% у выпускников вузов); фриланс наиболее характерен для выпускников школ (25%), реже — у бакалавров (14%) и магистров/специалистов (9%/3%).

- **Структура занятости по отраслям показывает преобладание сферы услуг** (25%), далее следуют производство (13%), образование и наука (13%), медицина и фармацевтика (10%), госсектор (8%), строительство (6,5%), IT (3%) и финансы (1%).

- **Гендерные различия в распределении по отраслям выражены ярко:** женщины чаще работают в таких сферах, как услуги (28%), образование/наука (14%) и медицина/фармацевтика (12%); мужчины — в производстве (23%), строительстве (11%), транспорте/логистике (8%) и силовых структурах (5%).

- **Удовлетворенность трудовой деятельностью имеет разнонаправленный характер:** 80% удовлетворены содержанием работы, 74% — условиями труда, но только 30,9% — уровнем заработной платы.

6. Семья и репродуктивные планы

Одна из центральных задач молодежной политики России — формирование у молодых людей ценностей традиционной семьи, рождения детей, внимательного отношения к преемственности поколений. Семейные установки закладывают основы нравственных ценностей, традиций и культуры, передаваемых из поколения в поколение. Согласно Указу Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», семья является приоритетом государственной политики, направленной на укрепление института брака, повышение рождаемости и улучшение демографической ситуации в стране. Поддержка молодых семей работающей молодежи, создание условий для гармоничного развития детей и подростков способствуют формированию устойчивого общества, ориентированного на семейные ценности и благополучие каждого гражданина. Эти задачи государства становятся особенно важными, когда речь идет о Дальнем Востоке.

Интерес к проблематике семьи и репродуктивных планов на Дальнем Востоке обусловлен двумя аспектами. С одной стороны, этот макрорегион характеризуется рядом особенностей демографической ситуации, такими как: 1) низкая плотность населения — несмотря на значительную территорию региона, население распределено неравномерно и его плотность ниже средней по стране; 2) сравнительно высокий уровень смертности населения трудоспособного возраста; 3) миграционный отток населения (хотя в ряде регионов ДФО фиксируется миграционный прирост, риски, связанные с миграционным оттоком, остаются актуальными). С другой стороны, удаленность от центральных регионов России и суровые природные условия традиционно формировали образ «дальневосточного фронта», места, где особенную ценность приобретают сильные семейные и дружеские связи.

По данным некоторых исследований [Вилкова, 2024, с. 67–83], именно работающая молодежь обладает существенным потенциалом в части создания семей и деторождения. Если молодые люди, продолжающие свое образование, как правило, откладывают решение

завести семью и детей, то молодежь, которая уже вышла на рынок труда, сравнительно чаще это решение принимает.

В данном разделе представлен анализ семейного статуса и репродуктивных установок молодежи. Мы опираемся на данные онлайн-опроса, в котором принимали участие в основном молодые люди из городов со сравнительно высоким уровнем образования, поэтому результаты анализа не сопоставимы со статистической картиной по всей работающей молодежи, описанной в первом разделе. В качестве обобщенных показателей использованы: 1) семейное положение, наличие и число детей, а также возраст при рождении первого ребенка; 2) планы на вступление в брак и субъективно воспринимаемый оптимальный возраст для его заключения; 3) планы на рождение детей и предполагаемый респондентами оптимальный возраст для появления первого ребенка; 4) субъективная оценка текущего времени в России с точки зрения благоприятности для планирования детей; 5) субъективная значимость различных условий, необходимых для принятия решения о рождении ребенка.

6.1. Текущий семейный статус и наличие детей

Большинство респондентов еще не состоят и никогда не состояли в официальном браке (60%). Женаты или замужем только 16%, остальные либо состоят в неформальных отношениях (19%), либо не имеют партнера (рис. 6.1). Доля тех, кто не состоит ни в каких отношениях, на 7% больше среди мужчин, чем среди женщин. Вероятность наличия партнера связана с материальным положением семьи. Среди выходцев из семей с достатком ниже среднего 40% женаты/замужем или живут вместе с партнером, но официально в браке не состоят. Среди молодых людей, которые происходят из семей со средним достатком, аналогичная доля составляет 36%, среди молодежи из обеспеченных семей — 30%. Это косвенно свидетельствует о необходимости сохранения и дальнейшего развития мер поддержки молодых семей, так как значительная часть из них формируется людьми, имеющими ограниченный потенциал поддержки со стороны своих родителей и близких родственников.

С возрастом вероятность состоять в браке или иметь партнера вне брака увеличивается: среди 18-летних респондентов только 6% состояли в браке и 13% жили вместе с партнером, в то время как к 24 го-



Примечание. Был задан вопрос: «Укажите Ваше семейное положение».

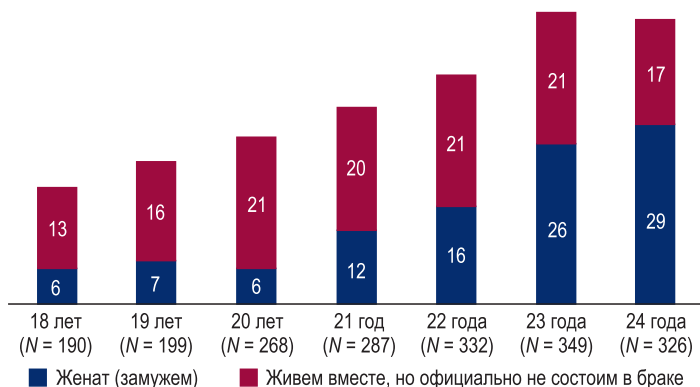
Рис. 6.1. Семейное положение, %

дам эти доли увеличиваются до 29% и 17% соответственно (рис. 6.2). Отдельно стоит отметить, что, если у респондентов до 22 лет включительно совместное проживание без брака популярнее, чем брак, то у молодых людей 23 лет и старше именно официальный брак является наиболее распространенной формой сожительства. Таким образом, можно сказать, что работающая молодежь Дальнего Востока демонстрирует здоровый консерватизм в организации своей личной жизни. Многие из тех, кто имеет романтического партнера, с возрастом регистрирует брак.

Большинство респондентов (85%) не имеют детей (рис. 6.3). Один ребенок есть у 12% опрошенных, а двое и более детей только у 3%. Женщины чаще имеют детей по сравнению с мужчинами (18% против 10%). Наличие нескольких детей также более характерно для женщин (4% против 2% у мужчин).

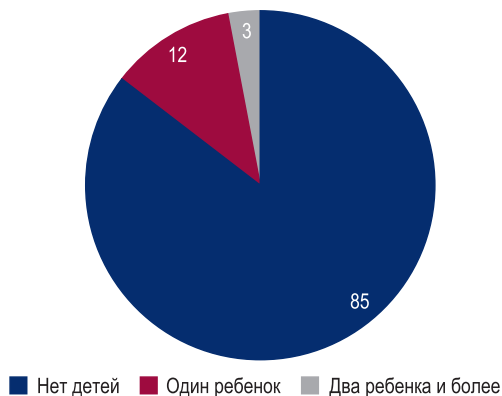
Доля бездетных снижается с возрастом: с 97% в 18 лет до 72% в 24 года (рис. 6.4). Влияние материального положения семьи проявляется в том, что респонденты из финансово неблагополучных семей имеют детей чаще. У молодых людей, чьи семьи не могли позволить себе обеспечить даже базовые потребности, показатели наличия детей выше (20% против 10–12% у более обеспеченных групп).

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ



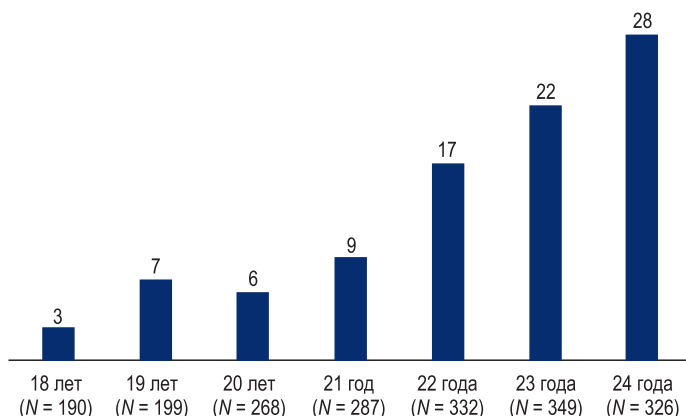
Примечание. Был задан вопрос: «Укажите Ваше семейное положение». Указаны доли респондентов, выбравших варианты ответов «женат(замужем)» и «живем вместе, но официально не состоим в браке».

Рис. 6.2. Семейное положение в разрезе по возрасту респондентов, %



Примечание. Был задан вопрос: «Есть ли у Вас дети? Если есть, то сколько у Вас детей?».

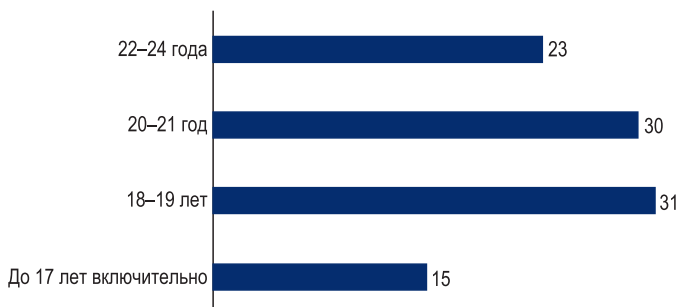
Рис. 6.3. Наличие детей, %



Примечание. Был задан вопрос: «Есть ли у Вас дети? Если есть, то сколько у Вас детей?».

Рис. 6.4. Наличие детей в разрезе по возрасту респондентов, %

Анализ возраста рождения первого ребенка показывает, что 30% респондентов стали родителями в 18–19 лет, 29% в 20–21 год и 23% дождалась возраста 22–24 года (рис. 6.5). Отдельно обращает внимание тот факт, что у 15% респондентов дети появились до наступления совершеннолетия. Различия по полу в сроках рождения детей выражены достаточно четко. Мужчины склонны становиться отцами позже: 38% мужчин-респондентов стали отцами в возрасте 22–24 лет против 19% женщин. Женщины чаще становятся матерями в подростковом возрасте: 50% женщин против 27% мужчин стали родителями к 19 годам. В целом эти тенденции свидетельствуют о том, что социально-экономические факторы, пол и возраст оказывают существенное влияние на модели формирования семьи. Экономические ограничения часто коррелируют с более ранним созданием семьи, а женщины в среднем становятся родителями в более молодом возрасте по сравнению с мужчинами. Это, в свою очередь, является еще одним аргументом в пользу повышенного внимания к социальной поддержке молодых семей.



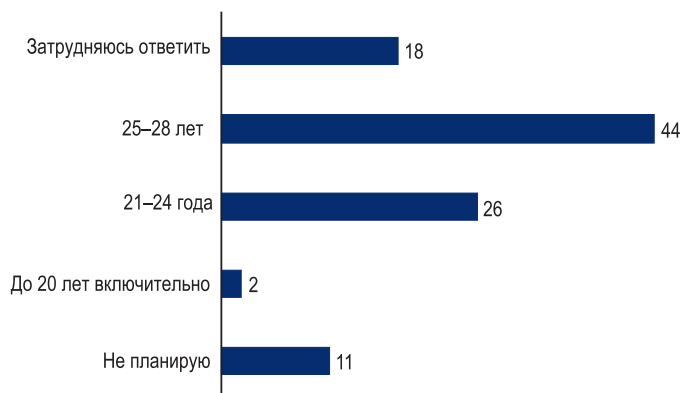
Примечание. Был задан вопрос: «Сколько Вам было лет, когда родился Ваш первый ребенок?». Респонденты, выбравшие вариант ответа «затрудняюсь ответить», исключены из анализа.

Рис. 6.5. Возраст при рождении первого ребенка, %

6.2. Семейные и репродуктивные планы

Анализ возрастных предпочтений показывает тенденцию к откладыванию брака на более поздний возраст. Наиболее популярным периодом для вступления в брак считается возраст 25–28 лет, который выбирают 44% респондентов (рис. 6.6). Еще немногим более четверти опрошенных (26%) планируют создать семью в возрасте 21–24 года. Только 2% считают оптимальным возраст до 20 лет включительно, что свидетельствует о тенденции к более осознанному подходу к браку. Существенная доля — 18% респондентов — затруднились с ответом, что может быть связано с ограниченностью, предложенной в вопросе шкалы (из-за технической ошибки варианты ответов в вопросе не содержали опции «28 лет и старше»).

Различия по полу проявляются в том, что женщины демонстрируют большую определенность в планах: они чаще выбирают конкретные возрастные периоды и реже затрудняются с ответом (16% против 21% у мужчин). Женщины также несколько чаще, чем мужчины, считают оптимальным возрастом вступления в брак 21–24 года (различия в 4%). Мужчины, в свою очередь, несколько чаще не планируют вступить в брак (14% против 10% у женщин).



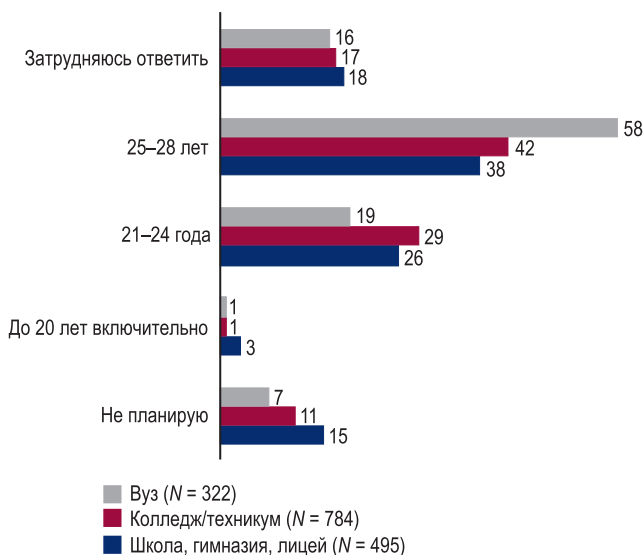
Примечание. Был задан вопрос: «Планируете ли Вы вступить в брак в будущем? Если да, то какой возраст вступления в брак Вы считаете оптимальным для себя?».

Рис. 6.6. Планы на вступление в брак, %

Возрастная динамика показывает интересную закономерность: самые молодые респонденты (18–19 лет) чаще планируют ранний брак в возрасте 21–24 года (34–41%), в то время как более старшие участники опроса склоняются к возрасту 25–28 лет. Среди 24-летних уже 63% считают оптимальным возраст 25–28 лет для вступления в брак. Образовательный фактор также влияет на брачные планы (хотя стоит отметить, что на данной выборке этот фактор значимо связан с возрастом). Обладатели высшего образования чаще выбирают более поздний возраст для брака: 58–59% выпускников вузов планируют вступить в брак в 25–28 лет, тогда как среди выпускников школ и колледжей этот показатель составляет 38–42% (рис. 6.7).

Планы в отношении рождения детей демонстрируют схожие тенденции с брачными предпочтениями. Большинство респондентов (41%) считают оптимальным возрастом для рождения первого ребенка период 25–28 лет (рис. 6.8). Возраст 21–24 года выбирают 16% опрошенных, а старше 28 лет планируют стать родителями 17% респондентов. Важно, что только 10% вообще не планируют детей.

Различия по полу в репродуктивных планах также выражены достаточно ярко. Мужчины чаще планируют отцовство в более позднем

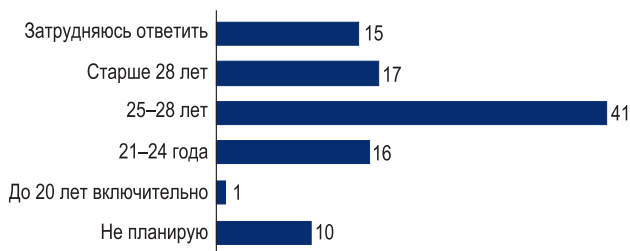


Примечание. Был задан вопрос: «Планируете ли Вы вступить в брак в будущем? Если да, то какой возраст вступления в брак Вы считаете оптимальным для себя?».

Рис. 6.7. Планы на вступление в брак в зависимости от того, какую образовательную организацию респондент закончил последней, %

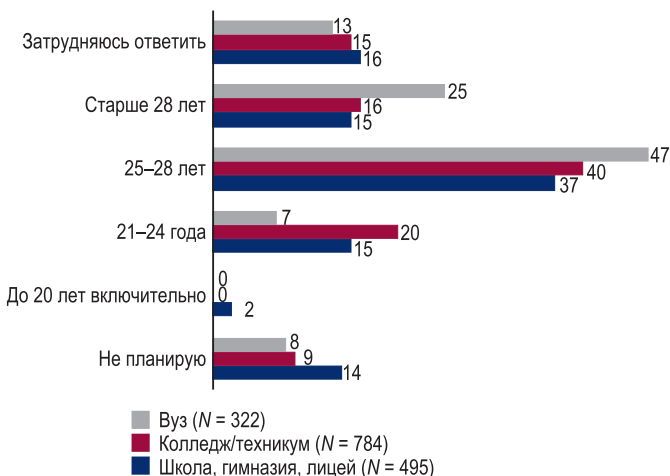
возрасте: 21% мужчин против 16% женщин выбирают возраст старше 28 лет. Женщины демонстрируют сравнительно большую готовность к раннему материнству в возрасте 21–28 лет.

Возрастная динамика показывает, что с возрастом респонденты склонны откладывать рождение детей на более поздний период. Если среди 18–19-летних популярен возраст 21–24 года для рождения первого ребенка, то старшие возрастные группы чаще выбирают период 25–28 лет и старше. Как и в случае с планами на брак, выпускники вузов значительно чаще планируют позднее родительство: 47% обладателей высшего образования выбирают возраст 25–28 лет, а 25% планируют стать родителями после 28 лет (рис. 6.9).



Примечание. Был задан вопрос: «Планируете ли Вы иметь детей в будущем? Если да, то какой возраст рождения первого ребенка Вы считаете оптимальным для себя?».

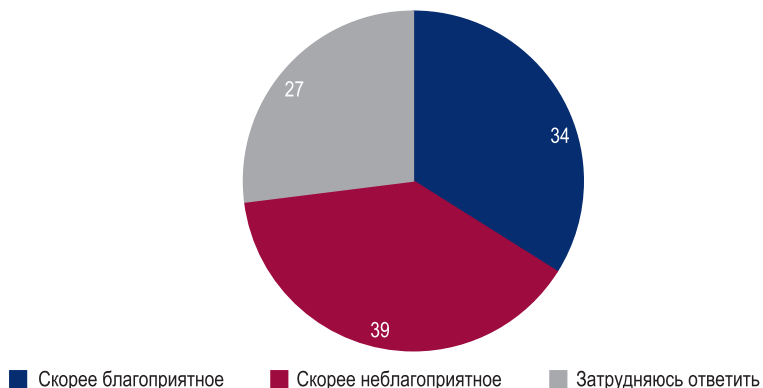
Рис. 6.8. Планирование детей, оптимальный возраст рождения первого ребенка, %



Примечание. Был задан вопрос: «Планируете ли Вы иметь детей в будущем? Если да, то какой возраст рождения первого ребенка Вы считаете оптимальным для себя?».

Рис. 6.9. Планирование детей, оптимальный возраст рождения первого ребенка в зависимости от того, какую образовательную организацию респондент закончил последней, %

Мнения о благоприятности текущего времени для рождения детей в России разделились практически поровну. Около 34% респондентов считают нынешнее время скорее благоприятным, 39% оценивают его как скорее неблагоприятное, а 27% затрудняются с оценкой (рис. 6.10), что свидетельствует о сложности и высокой чувствительности вопроса одновременно. Мужчины в среднем более оптимистично оценивают текущие условия, чем женщины: доля позитивных оценок у мужчин — 42%, у женщин — 31%. Самые молодые респонденты (18 лет) склонны оценивать ситуацию более оптимистично (46% считают время благоприятным), в то время как с возрастом растет доля тех, кто считает условия неблагоприятными. Данные различия вызывают некоторую тревогу, ведь именно более старшая молодежь имеет сравнительно большую вероятность оказаться в ситуации «эффективного выбора», когда решение о детях обсуждается не абстрактно, а на деле.



Примечание. Был задан вопрос: «Как Вы считаете, сейчас в России скорее благоприятное или скорее неблагоприятное время для того, чтобы заводить детей?».

Рис. 6.10. Субъективная оценка текущего времени в России для планирования детей, %

Анализ представлений о необходимых условиях для рождения детей показывает четкую иерархию приоритетов (рис. 6.11). Наличие стабильного источника доходов считают необходимым условием подавляющее большинство респондентов (90%). Это свидетельствует



Примечание. Был задан вопрос: «Пожалуйста, оцените необходимость каждого условия для рождения детей». Приведена доля респондентов, отметивших, что они считают данное условие необходимым для рождения ребенка.

Рис. 6.11. Субъективная оценка необходимости различных условий для рождения детей, %

о высокой значимости экономической стабильности для принятия решения о рождении детей. Наличие собственного жилья также рассматривается как критически важное условие, его необходимость отмечают 83% опрошенных. Наличие сбережений считают обязательным условием 70% респондентов, что подчеркивает важность финансовой подушки безопасности для будущих родителей. Наименьший консенсус наблюдается по поводу зарегистрированного брака: только 54% считают его необходимым условием для рождения детей. Это может отражать некоторое изменение традиционных представлений о семейных моделях среди молодежи. Выше мы отметили, что с возрастом увеличивается доля молодых людей, состоящих в официальном браке. Вместе с тем видим, что сформировалась значительная доля молодежи, не считающей брак обязательным для планирования детей.

Наличие профессионального образования у обоих родителей рассматривается как наименее критичное условие: только 41% считают это необходимым, а 51% не рассматривают образование как обязательное требование для родительства.

Материальное положение семьи в детстве связано с требованиями, которые респонденты предъявляют к условиям рождения детей.

Молодые люди из более обеспеченных семей чаще считают необходимыми различные условия, что отражает более высокие стандарты жизни, к которым они привыкли.

6.3. Ключевые выводы по разделу

Представленные результаты позволяют прийти к следующим ключевым выводам о том, как работающая молодежь устраивает свою семейную жизнь, какие типы семейных и репродуктивных установок доминируют в этой среде.

- **В возрасте 18-24 года большинство респондентов (60%) не состоят в браке и не проживают совместно со своим партнером.**

- **Абсолютное большинство (85%) не имеют детей.**

- **Те молодые люди, которые вопреки общему тренду создали семью и/или уже имеют детей, требуют специальной поддержки:** материальное положение родителей молодежи с детьми является сравнительно низким (меньше шансов на помощь внутри расширенной семьи), 15% опрошенных молодых людей при рождении их первого ребенка были моложе 18 лет.

- **Наибольшая доля респондентов (41%) называют оптимальным возрастом рождения ребенка 25–28 лет.** Представления о более позднем оптимальном возрасте рождения детей характерны для выпускников вузов.

- **Субъективные представления молодых профессионалов об условиях, необходимых для рождения детей, в первую очередь связаны с материальным благополучием (90%) и наличием собственного жилья (83%).** Это подчеркивает важность дальнейшего развития программ жилищной поддержки и профессионального роста для молодых профессионалов макрорегиона.

Заключение

Сочетание глобальных и макрорегиональных трендов демографического и социально-экономического развития, связанных со старением населения, сокращением рождаемости, интенсивным миграционным оттоком, трансформацией рынков труда и логистических цепочек, геополитическими изменениями, делает работающую молодежь Дальнего Востока России объектом пристального внимания не только на уровне ДФО, но и в масштабах всей страны. Эффективная реализация социальных и бизнес-проектов, которые сегодня запускаются в регионах Дальнего Востока, невозможна без комплексного понимания жизненных траекторий и установок молодежи, которая является ключевым ресурсом развития макрорегиона.

В докладе представлен детальный портрет работающей молодежи на рынке труда ДФО, основанный на статистических данных и результатах масштабного социологического опроса. В фокусе анализа, помимо общих социально-демографических характеристик, находились такие аспекты, как миграционная история и установки, оценка образовательного пути (включая восприятие возможностей для профессиональной ориентации и получения качественного образования на территории ДФО), совмещение образования и работы, ключевые характеристики текущей профессиональной деятельности и семейная жизнь и репродуктивные установки.

Представленный анализ, во-первых, демонстрирует существенный дисбаланс между регионами ДФО по ключевым социальным и демографическим характеристикам: регионы Дальнего Востока значительно отличаются по уровню урбанизации, гендерному балансу и общей концентрации работающей молодежи. Это актуализирует важность более системной работы, нацеленной на снижение пространственно-демографического дисбаланса. Для этого необходимо формировать локальные центры притяжения молодежи за пределами двух ключевых центров — Владивостока и Хабаровска, включая развитие инфраструктуры малых городов и сельских территорий, где фиксируется наибольшая уязвимость кадрового потенциала. Приоритетной инициативой в этом направлении является реализация мастер-планов развития дальневосточных городов, которую курирует Минвостокразвития Российской Федерации. Вместе с тем важно

отметить, что текущие проекты охватывают города и не акцентируют внимание на развитие сельской местности, что в долгосрочной перспективе может привести к дополнительному миграционному оттоку и повышению уровня урбанизации внутри макрорегиона.

Данные социологического опроса также подтверждают наличие проблемы пространственно-демографических дисбалансов внутри макрорегиона. Работающая молодежь Дальнего Востока демонстрирует крайне высокий уровень потенциальной мобильности (почти 40% рассматривали или рассматривают такую возможность), которая связана, с одной стороны, с личными мотивами, а с другой — с неудовлетворенностью существующей инфраструктурой и возможностями для трудоустройства и профессионального роста на территориях проживания. Полученные данные в целом указывают на то, что ключевым фактором выбора остается регион, а не работодатель. Более 60% респондентов прямо связывают решение о трудоустройстве с территорией проживания, в то время как привязанность к конкретному работодателю играет второстепенную роль. Эти данные подчеркивают необходимость разработки комплексных программ развития городской среды, социальной инфраструктуры и доступного жилья.

Возврат уехавшей молодежи невозможен без преодоления ресурсных барьеров. Главным препятствием для территориальной мобильности названы финансовые ограничения, за ними следуют нехватка жилья и отсутствие поддержки. Это подчеркивает, что программы возвратной мобильности должны предусматривать материальные и инфраструктурные инструменты поддержки. При этом повышение лояльности к месту проживания невозможно обеспечить исключительно экономическими стимулами. Данные опроса показывают, что миграционные решения формируются под влиянием социальных связей и партнерских отношений, особенно у женщин, где значимость таких факторов превышает 40%. Это указывает на важность системных усилий по формированию локальных сообществ, молодежных объединений, семейных программ, которые создают эмоциональную привязку к территории.

Следует учитывать, что для разных групп требуются дифференцированные меры. Результаты исследования показывают, что мужчины чаще ориентированы на карьеру и готовы к мобильности при наличии профессиональных стимулов, тогда как женщины чаще выбирают стабильность и социальную укорененность. Программы удержания

должны совмещать карьерные траектории с социальными гарантиями, например, предусматривать гибкие форматы работы для молодых матерей. Важно учитывать зависимость миграционных установок от уровня достатка. Молодежь с низким доходом готова уезжать из-за ограничений среды, обеспеченные — ради карьерных и образовательных возможностей, а средний слой наиболее закреплен. Это означает, что именно средняя группа может стать опорой для стабилизации рынка труда, если обеспечить ей базовые социальные гарантии и точки роста.

Ретроспективный анализ образовательных траекторий работающей молодежи показывает, что ключевыми точками роста для повышения вклада образования в дальнейшую профессиональную успешность являются расширение возможностей для дополнительного развития и усиление связи образования и рынка труда. Эти аспекты были оценены сравнительно более низко применительно ко всем уровням образования. Важно создавать насыщенную образовательную среду не только в стенах образовательных учреждений, но и использовать более широкие возможности городской и сельской среды. В частности, это может касаться усиления образовательной и просветительской компоненты в создаваемых на Дальнем Востоке креативных кластерах, которые имеют значительный потенциал в том числе для дополнительного развития детей. Расширение возможностей для дополнительного образования также должно быть заложено в содержание реализуемых мастер-планов дальневосточных городов и другие крупные инфраструктурные и социальные проекты. Для сельской местности актуальным решением может стать создание специализированных социальных пространств, где дети и молодежь могли бы собираться и заниматься культурным досугом, параллельно развивая личные и профессиональные навыки. Именно для сельской местности вопрос создания инфраструктурных условий для дополнительного развития является наиболее острым.

Говоря о важности усиления связей между образованием и рынком труда, во-первых, необходимо снижать информационную асимметрию в части понимания молодежью актуального и перспективного рынка труда на Дальнем Востоке. Это должно способствовать мягкому сопровождению и навигации молодежи в части определения оптимальных образовательных и профессиональных траекторий, которые учитывали бы как интересы молодежи, так и запросы государства.

Для этого на федеральном уровне уже ведется большая работа, связанная с реализацией таких проектов, как «Работа в России» и «Билет в будущее». Однако ощущается дефицит инструментов, которые в явном виде предоставляли бы информацию о региональных рынках труда и перспективных профессиональных траекториях в конкретных регионах, а также помогали выстроить «мосты» между образовательными возможностями в регионах Дальнего Востока и соответствующих им карьерных возможностях. Во-вторых, необходимы более последовательные и системные усилия в части создания условий для привлечения работодателей к участию в образовании. Здесь прежде всего необходимо расширять существующие практики взаимодействия работодателей и образовательных организаций, такие как производственные практики и стажировки, профессиональные пробы на систему общего образования, которая сегодня оказывается в значительно меньшей степени охвачена подобными практиками. Важно также расширять репертуар практик взаимодействия, включать в него различные формы сетевого взаимодействия между бизнесом и образованием, расширение практик проектной деятельности (на всех уровнях образования) с использованием работодателей в качестве поставщиков реальных заказов на проекты обучающихся.

Анализ текущего положения молодежи на рынке труда Дальнего Востока и оценка удовлетворенности положением на рынке труда показали наличие существенных разрывов в зависимости от материального положения и семейного статуса. Так, молодежь из обеспеченных семей чаще интегрируется в управленческие и экспертные сегменты на полной занятости, тогда как молодежь из семей с низким уровнем дохода концентрируется в секторе неполной и временной занятости, зачастую не требующей высокого уровня образования и навыков. Для сглаживания разрывов и предоставления равных шансов для представителей разных доходных групп необходим запуск специализированных программ, которые могут включать инструменты наставничества, стипендии на профобучение и программы карьерного старта для социально уязвимых групп.

Особая поддержка также требуется молодежным семьям. Представленные данные показывают, что женщины с детьми чаще выбирают традиционные очные формы занятости в социальной и бюджетной сферах, мужчины — гибридные и удаленные форматы в технических и проектных направлениях. Развитие сервисов по присмотру за деть-

ми, введение гибких графиков работы и расширение возможностей для цифровой платформенной занятости помогут сохранить занятость молодых родителей, снизить риски экономической исключенности и одновременно укрепить демографический потенциал. Кроме того, данные показывают, что субъективные представления молодых профессионалов Дальнего Востока об условиях, необходимых для рождения детей, в первую очередь связаны с материальным благополучием и наличием собственного жилья. Это подчеркивает важность дальнейшего развития программ жилищной поддержки, а также инициатив, направленных на профессиональный рост молодых профессионалов макрорегиона.

В заключение важно отметить ряд ограничений, которые необходимо учитывать при интерпретации представленных результатов. Во-первых, ввиду специфики выборки, которая имела стихийный характер, следует очень осторожно относиться к использованию полученных ответов как к точной диагностике, которую можно экстраполировать на всю работающую молодежь Дальнего Востока. Выборка включает значительные перекосы по регионам и отраслям, что может исказить обобщенные результаты. Вместе с тем в рамках данного доклада для нас было важно показать различия внутри когорты работающей молодежи Дальнего Востока, связанные с материальным положением, социальным статусом, уровнем образования, полом и другими факторами.

Представленные результаты дают плодотворную почву для обсуждения этих различий и обосновывают важность кастомизированного подхода при разработке мер социальной политики. Во-вторых, при интерпретации результатов важно учитывать эффект социальной желательности. Несмотря на то что значительная доля вопросов имели, скорее, фактический характер, некоторые были сенситивными, что могло привести к определенным искажениям в ответах, масштаб которых трудно поддается количественной оценке. В частности, это касается вопросов про семейные и миграционные планы.

Наконец, важной особенностью опроса, используемого в приведенном анализе, является то, что его целевой аудиторией была молодежь, которая на момент опроса проживала в ДФО. При этом ограничения объема опроса не позволяли охватить детализированные описания образовательных и профессиональных траекторий, связанных, например, с тем, в каких регионах респонденты проживали

ранее в случае переезда, в каких регионах находились их образовательные заведения и др. Это ограничивает возможности интерпретации части полученных результатов. В частности, обсуждая оценку удовлетворенности качеством образования, нельзя с уверенностью утверждать, что респонденты оценивали именно качество образования, полученного на Дальнем Востоке, поскольку часть из них могли обучаться в других регионах.

Преодоление этих ограничений возможно в последующих исследованиях, которые помогут расширить доказательную базу для принятия управленческих решений в части социальной и образовательной политики на Дальнем Востоке, нацеленной на поддержку молодежи.

Методический отчет по результатам проведения опроса работающей молодежи ДФО

1. Дизайн выборки

В качестве генеральной совокупности выступает постоянно проживающая на территории ДФО молодежь в возрасте от 18 до 24 лет включительно, трудоустроенная на момент участия в опросе и не учащаяся очно в школе, колледже или вузе. Выборка стихийная: в опросе принимали участие все желающие респонденты, удовлетворяющие требованиям опроса. Жесткое квотирование выборочной совокупности не происходило, однако в ходе опроса контролировалось присутствие в выборке представителей молодежи разных возрастов и пола, а также проживание в разных регионах ДФО. Скрининг респондентов осуществлялся по условию, что те не учатся в очном формате в школе, колледже или вузе.

2. Техника проведения опроса

Полевой этап проводился в период с 22.11.2024 по 19.12.2024 с применением метода CAWI (самозаполнение электронной анкеты). Рекрутинг респондентов осуществлялся двумя способами: с помощью рекрутинга через потребительские онлайн-панели, а также с помощью региональных рекрутеров, которые искали потенциальных респондентов по месту работы и проживания и приглашали их к участию в опросе. Ответы участников опроса фиксировались на платформе EnjoySurvey.

3. Описание выборки

4911 человек начали проходить опрос, из них 1281 человек был исключен скрининговыми опросами и 1699 не прошли анкету до конца. В результате в опросе приняли участие 1932 человека, т.е. 39% от числа тех, кто начал прохождение опроса.

Среднее время прохождения опроса составило 15 мин (минимальное — 2 мин). Респонденты имели возможность прерывать прохождение опроса и возвращаться к заполнению несколько раз.

Социально-демографические характеристики опрошенных (пол, возраст, место жительства, социально-экономический статус, образование) приведены в таблице.

Таблица. Социально-демографические характеристики респондентов

Вопрос	Категории	Количество, человек	Доля, %
Ваш пол	Мужской	650	34
	Женский	1282	66
Сколько Вам полных лет?	18	171	9
	19	199	10
	20	268	14
	21	287	15
	22	332	17
	23	349	18
	24	326	17
В каком жилье Вы сейчас проживаете?	В жилье родителей или других родственников	524	27
	В собственном жилье (включая совместное с родственниками владение)	356	18
	В съемном жилье	773	40
	В общежитии	110	6
	В жилье моего молодого человека/девушки	103	5
	В жилье моего мужа/жены, родителей или родственников мужа/жены	50	3
	Другое (пожалуйста, укажите)	16	1

**РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ**

Продолжение табл.

Вопрос	Категории	Количество, человек	Доля, %
Укажите Ваше семейное положение:	Женат (замужем)	313	16
	Живем вместе, но официально не состоим в браке	365	19
	Живем порознь, но не разведены	22	1
	Разведен (разведена)	53	3
	Вдовец (вдова)	13	1
	Холост (не замужем), никогда не был(а) в браке	1166	60
Какую образовательную организацию Вы окончили последней (в какой последней Вы учились)?	Школа, гимназия, лицей	559	29
	Колледж/техникум	946	49
	Вуз (бакалавриат)	271	14
	Вуз (специалитет)	97	5
	Вуз (магистратура)	34	2
	Другое (укажите)	25	1
Как бы Вы оценили материальное положение семьи Ваших родителей (или других родственников, с которыми жили, когда учились в школе)?	Иногда не хватало денег на необходимые продукты питания	128	7
	На еду денег хватало, но в других ежедневных расходах приходилось себя ограничивать	161	8
	На ежедневные расходы хватало, но покупка одежды уже представляла трудности	157	8
	На еду и одежду хватало, но покупка телевизора, холодильника и т.п. представляла трудности	470	24
	Были достаточно обеспечены материально, но для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска пришлось бы залезть в долги	535	28
	Были материально обеспечены, могли позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля	265	14

**РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ**

Окончание табл.

Вопрос	Категории	Количество, человек	Доля, %
	Не было родителей и других родственников, жил(а) в интернате и т.п.	10	1
	Хочу пропустить этот вопрос	205	11
Укажите населенный пункт, в котором Вы проживаете	Город с населением 500 тыс. — 1 млн человек	588	30
	Город с населением 250–500 тыс. человек	667	35
	Город с населением 100–250 тыс. человек	333	17
	Город с населением менее 100 тыс. человек	195	10
	ПГТ, село	149	8
Укажите регион, где находится населенный пункт	Республика Бурятия	454	24
	Республика Саха (Якутия)	401	21
	Чукотский автономный округ	326	17
	Забайкальский край	313	16
	Камчатский край	201	10
	Приморский край	165	9
	Хабаровский край	19	1
	Амурская область	13	1
	Еврейская автономная область	20	1
	Магаданская область	13	1
Сахалинская область	7	0	

Литература

- Блинова Т.Н., Федотов А.В.* Высшее образование на Дальнем Востоке: позиция рынка и потребности развития региона // Высшее образование в России. 2019. № 7. С. 54–70.
- Бляхер Л.Е., Иванченко С.Н.* Проблемы и перспективы инженерного образования на Дальнем Востоке России // Проблемы высшего образования. 2013. № 1. С. 6–9.
- Вилкова К.А. и др.* Что мы знаем о студенческих семьях: социологический анализ // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. № 7. С. 67–83.
- Вишневский А.Г., Андреев Е.М., Щербакова Е.М.* Демографические вызовы России. Часть первая: население и пространство // Демоскоп Weekly. 2017. С. 749–750. <http://demoscope.ru/weekly/2017/0749/tema01.php>
- Габдрахманов Н.К. и др.* Образовательные маяки Дальнего Востока: роль вузов и колледжей в обеспечении демографической устойчивости округа // Современная аналитика образования. 2025. № 3 (86).
- Груздев И.А. и др.* Дополнительное образование и внеучебная деятельность для развития навыков (том 5 доклада «Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок в области укрепления человека») / науч. ред.: И.А. Груздев. М.: НИУ ВШЭ, 2023.
- Захаров С.М.* Молодежь и миграция: особенности дальневосточного кейса // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2024. № 2. С. 114–125.
- Клячко Т.Л., Семионова Е.А.* Вклад образования в социально-экономическое развитие регионов России // Экономика региона. 2018. Т. 14. № 3. С. 791–805.
- Кузьменко Е.А.* Жизненные стратегии молодежи Российской Арктики и Дальнего Востока: факторы формирования и перспективы реа-

лизации: обзор совместного круглого стола Комитета Государственной Думы по развитию Дальнего Востока и Арктики и журнала «Россия: общество, политика, история» // Россия: общество, политика, история. 2023. № 2 (7). С. 168–183.

Кузьминов Я.И. и др. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? М.: Изд. дом ВШЭ, 2019.

Медведева Л.М., Скворчинский М.Д. Трудоустройство молодежи как многофакторный процесс кадрового обеспечения российского Дальнего Востока // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 196–199.

Мироненко О.В. Основные тенденции соотношения спроса и предложения на региональном рынке труда Дальнего Востока России / Мироненко О.В., Комарова В.В., Леженина А.А. // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 9. С. 1317–1330.

Садловская М.В. и др. Путь с Востока на Запад: межрегиональный миграционный обмен на Востоке России с 1991 по 2022 г. Ч. 1 / Садловская М.В., Ковалевский А.В., Бляхер Л.Е. // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2024. № 4 (71). С. 95–108.

Семья и дети в России: специальный доклад Общественной палаты Российской Федерации / Росстат. М.: ОП РФ; Росстат, 2024.

Симакова А.В., Хотеева Е.А., Степусь И.С., Аверьянов А.О. Региональный аспект миграционных установок молодежи в российской Арктике // Народонаселение. 2024. Т. 27. № 1. С. 136–152.

Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Качество вуза, успеваемость и занятость во время обучения как детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. М., 2016.

Труд и занятость в России: статистический сборник 2023 / Федеральная служба государственной статистики. М.: Росстат, 2023.

РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ

Груздев Иван Андреевич,

директор по внутренним исследованиям и академическому развитию студентов, директор Центра социологии высшего образования Института образования НИУ ВШЭ, Москва.

E-mail: igruzdev@hse.ru

Ковалевский Андрей Владимирович,

заведующий лабораторией междисциплинарных исследований социального капитала ТОГУ, ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск.

E-mail: 012551@togudv.ru

Тарасова Елена Артемовна,

стажер-исследователь Центра социологии высшего образования Института образования, НИУ ВШЭ, Москва.

E-mail: e.tarasova@hse.ru

Терентьев Евгений Андреевич,

директор Института образования НИУ ВШЭ, Москва.

E-mail: eterentev@hse.ru

Аннотация. Демографические и социально-экономические вызовы развития Дальнего Востока определяют важность выработки системных мер, связанных с формированием условий для самореализации молодежи в макрорегионе, выстраивания позитивных образовательных и профессиональных траекторий. Эту задачу невозможно решить без понимания ключевых вызовов и перспективных решений в области социальной политики с опорой на качественную доказательную базу. Данный доклад вносит вклад в доказательное обсуждение мер поддержки работающей молодежи для устойчивого развития Дальнего Востока. Эмпирической основой доклада выступили статистические данные о ключевых социально-демографических характеристиках работающей молодежи в дальневосточных регионах, а также данные масштабного социологического опроса работающей моло-

дежи Дальнего Востока, проведенного в 2025 г. командой исследователей из НИУ ВШЭ и ТОГУ. Основная цель исследования состояла в определении проблемных зон для закрепления и привлечения молодежи к работе на Дальнем Востоке, а также факторов, которые могут способствовать улучшению условий для профессиональной реализации молодежи в макрорегионе. Исследование охватывало такие сферы жизни работающей молодежи, как удовлетворенность текущей занятостью, ретроспективный анализ и оценка удовлетворенности полученным образованием, отношение к семейной жизни и планы по рождению детей. Основные выводы исследования прежде всего указывают на высокую гетерогенность внутри когорты работающей молодежи. Кроме региональной специфики, важными дифференцирующими факторами являются социально-экономическое положение и половая принадлежность. Это подтверждает особую значимость выработки адресных мер поддержки для молодежи из ключевых групп риска — представителей нижних страт по доходам и женщин (особенно с детьми). Важный вывод исследования связан с необходимостью улучшения материальной инфраструктуры дальневосточных городов и сел. Именно низкое качество инфраструктуры для работы и досуга зачастую становится фактором, провоцирующим отток молодежи и неготовность к переезду молодежи из других регионов. Еще одной важной задачей является усиление связи между образованием и рынком труда в макрорегионе. Необходимо выстраивать мосты между этими двумя сферами для формирования не просто образовательных и профессиональных, но и жизненных траекторий, которые связывали бы воедино обе эти сферы жизни.

Ключевые слова: демографическая политика; молодежная политика; Дальний Восток; образовательные и профессиональные траектории молодежи; межрегиональная миграция.

YOUTH IN EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FAR EAST: A CURRENT PROFILE AND LIFE-COURSE PATHWAYS

Gruzdev Ivan,

Director for Internal Monitoring and Student Academic Development,
Director of Centre for Sociology of Higher Education, Institute of Education,
HSE University, Moscow.
E-mail: igruzdev@hse.ru

Kovalevskiy Andrey,

Head of Laboratory, Laboratory for Interdisciplinary Studies of Social
Capital PNU, Pacific National University (PNU), Khabarovsk.
E-mail: 012551@togudv.ru

Tarasova Elena,

Research Assistant, Centre for Sociology of Higher Education, Institute of
Education, HSE University, Moscow. E-mail: e.tarasova@hse.ru

Terentev Evgeniy,

Director, Institute of Education, HSE University, Moscow.
E-mail: eterentev@hse.ru

Abstract. The demographic and socio-economic challenges confronting the Russian Far East underscore the urgent need for systemic policy measures that create enabling conditions for youth self-realization in the macroregion and support the formation of positive educational and career trajectories. Addressing this imperative demands a sophisticated understanding of the key obstacles and viable policy levers, grounded in rigorous empirical evidence. This report contributes to the evidence-based policy discourse on youth in employment as a strategic element for the sustainable development of the Russian Far East.

The study's empirical foundation comprises aggregated official statistics on socio-demographic characteristics of youth in employment across the Far Eastern Federal District, complemented by data from a comprehensive sociological survey conducted in 2025 by researchers from the National Research University Higher School of Economics and Pacific National University. The principal aim was to delineate the barriers to retaining and attracting young people in the region and to identify factors that could

enhance the quality of their professional opportunities.

Our analysis addresses multiple dimensions of working youth's lives, including levels of satisfaction with current employment, retrospective evaluation of educational quality and relevance, orientations toward family life, and fertility intentions. The findings reveal substantial heterogeneity within the cohort of youth in employment. In addition to regionally specific patterns, socio-economic status and gender emerge as salient axes of differentiation—highlighting the critical need for targeted support interventions, particularly for those from lower-income strata and for women, especially with childcare responsibilities.

The study also underscores the pivotal role of physical infrastructure in both urban and rural areas. Poor infrastructure for work and leisure frequently serves as a push factor driving youth outmigration and deters relocation to the macroregion from other areas. Strengthening the alignment between educational institutions and the regional labor market emerges as a further policy priority. Building effective bridges between these domains is essential not only for shaping educational and professional trajectories but also for facilitating coherent life-course pathways integrating education and employment.

Keywords: youth in employment; demographic policy; youth policy; Far Eastern federal district; educational and career trajectories; life-course pathways; interregional migration.

Один из сильнейших университетов страны приглашает на бюджетные места

Институт образования НИУ ВШЭ предоставляет уникальную возможность для профессионального развития и карьерного роста. Образовательные программы построены с учетом научных разработок и изменений в законодательстве. Среди преподавателей — ведущие российские и зарубежные ученые, признанные эксперты-практики российского образования.

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Для будущих ученых

■ Трек «Магистратура — аспирантура»

Период обучения: 5 лет

Форма обучения: очно-заочная

Для старта карьеры в образовании

Период обучения: 2 года.

Форма обучения: очная

■ «Доказательное развитие образования»

Академический руководитель — В.А. Мальцева

■ «Обучение и оценивание как наука»

Академический руководитель — Д.А. Грачева

Научный руководитель — Е.Ю. Карданова

■ «Педагогическое образование»

Академический руководитель — Ю.Н. Корешникова

Для руководителей вузов и школ

Период обучения: 2,5 года

Форма обучения: очно-заочная

■ «Управление в высшем образовании»

Академический руководитель — Н.К. Габдрахманов

■ «Управление образованием»

Академические руководители — Н.В. Исаева, А.А. Кобцева

■ «Цифровая трансформация образования»

Академический руководитель — А.А. Кобцева

Обучение осуществляется как бесплатно на бюджетной основе, так и с оплатой на договорной основе. Работникам бюджетных учреждений предоставляется 50%-я скидка на обучение при поступлении на коммерцию.

Департамент образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ:

<https://ioe.hse.ru/masters>

Тел.: +7 495 772-95-90 (доб. 23094, 23452)

АСПИРАНТСКАЯ ШКОЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Институт образования НИУ ВШЭ приглашает к поступлению в уникальную для России Аспирантскую школу по образованию. Аспирантская школа открывает возможность проводить исследования на стыке наук, применяя междисциплинарный подход. После защиты соискатели получают степень кандидата наук НИУ ВШЭ об образовании / PhD HSE in Education

Преимущества программы:

- ✓ Практика исследований и возможность трудоустройства с первых дней
- ✓ Система финансовой поддержки аспирантов
- ✓ Онлайн-стажировки в ведущих мировых университетах по теме исследования
- ✓ Доступ ко всем образовательным и академическим ресурсам ВШЭ
- ✓ Трек по «Измерениям и оцениванию в образовании»
- ✓ Регулярные презентации новых исследований

Школа предлагает две формы обучения и подготовки диссертации:

Классическая аспирантура — для тех, кто хочет полностью сфокусироваться на развитии научной карьеры. Это очная аспирантура, дающая все плюсы обучения в аспирантской школе: статус аспиранта, комплексную поддержку на протяжении всего периода обучения и подготовки диссертации, возможность трудоустройства в центры и проекты Института образования и т.д.

Профессиональная аспирантура — для тех, кто уже нашел себя в бизнес- и управленческих структурах сферы образования. Эта очная программа дает возможность совмещать обучение с занятостью вне стен Института.

Как поступить?

Подробная информация на сайте: <https://aspirantura.hse.ru/ed/howtoapply>

Обучение очное и бесплатное — три года.

Аспирантская школа по образованию:

<https://aspirantura.hse.ru/ed>

Тел.: +7 495 772-95-90 (доб. 22714)

Научное издание

Серия
Современная аналитика образования

№ 6 (89)

**РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА:
АКТУАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ И ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ**

Редактор: *Н. Андрианова*
Компьютерная верстка: *Н. Пузанова*

Подписано в печать 25.08.2025. Формат 60×84 1/16
Усл.-печ. л. 7,78. Уч.-изд. л. 6,74. Тираж 100 экз.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20
Тел.: +7 495 624-40-27

Институт образования
101000, Москва, Потаповский пер., д. 16, стр. 10
Тел.: +7 495 623-52-49
ioe@hse.ru

ISSN 2500-0608



9 772500 060006



>