

Пашук Н.Р.¹, Вертинова А.А.¹, Булгакова М.А.¹

¹ Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Владивосток, Россия

Конвергентный механизм удержания молодежи в пределах Дальневосточного федерального округа

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Пашук Н.Р., Вертинова А.А., Булгакова М.А. Конвергентный механизм удержания молодежи в пределах Дальневосточного федерального округа // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 7. – С. 2541–2562. doi: [10.18334/ce.17.7.118477](https://doi.org/10.18334/ce.17.7.118477)

АННОТАЦИЯ:

Удержание населения, а в частности трудоспособной молодежи, в регионах Дальневосточного федерального округа является острой проблемой в связи с тем, что на территориях наблюдается отрицательная динамика населения на протяжении более 20 лет. В связи с чем были выявлены различные препятствия в деятельности по удержанию населения, вызванные недостаточным уровнем взаимодействия между заинтересованными сторонами. Вследствие этого авторами был применен конвергентный подход для формирования механизма удержания молодежи в пределах ДФО, суть которого заключается в сближении и уплотнении связей между заинтересованными сторонами за счет общих ресурсов, которыми они могут пользоваться совместно, а также единых принципов, инструментов, мероприятий. Заключительный этап состоял в определении эффектов, которые последуют при использовании данного механизма. Данные эффекты будут носить всеобщий характер, т.е. окажут свое влияние на все группы заинтересованных лиц, однако будут различны по времени проявления результатов. Представленная статья будет интересна специалистам, изучающим демографические процессы в регионах России, а также разрабатывающим мероприятия молодежной политики в целях сохранения данной социальной группы в регионах.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: удержание молодежи, Дальневосточный федеральный округ, конвергенция, заинтересованные стороны, региональная инновационная система

ОБ АВТОРАХ

Пашук Наталья Руслановна, доцент кафедры экономики и управления, кандидат экономических наук (natalia-kravchenko@inbox.ru)

Вертинова Анна Александровна, старший преподаватель кафедры экономики и управления, кандидат экономических наук (Vertinova.anna@mail.ru)

Булгакова Маргарита Андреевна, старший преподаватель кафедры экономики и управления, кандидат экономических наук (Bulgakova@vvsu.ru)



Pashuk N.R. ¹, Vertinova A.A. ¹, Bulgakova M.A. ¹

¹ Vladivostok State University of Economics and Service, Russia

Convergent mechanism of youth retention within the Far Eastern Federal District

CITE AS:

Pashuk N.R., Vertinova A.A., Bulgakova M.A. (2023) Konvergentnyy mekhanizm uderzhaniya molodezhi v predelakh Dalnevostochnogo federalnogo okruga [Convergent mechanism of youth retention within the Far Eastern Federal District]. *Kreativnaya ekonomika*. 17. (7). – 2541–2562. doi: [10.18334/ce.17.7.118477](https://doi.org/10.18334/ce.17.7.118477)

ABSTRACT:

Retention of the population, in particular able-bodied youth, in the regions of the Far Eastern Federal District is an acute problem. For more than 20 years, negative demographic dynamics has been observed in the territories of the Far Eastern Federal District. Thus, various obstacles in the activities of retaining the population caused by an insufficient level of interaction between stakeholders were identified. The authors applied a convergent approach to form a mechanism for retaining young people within the Far Eastern Federal District. The essence of this approach is to bring stakeholders together and strengthen their ties through shared resources, principles, tools and activities. The authors determine the effects that would follow when using this mechanism. These effects will be universal, i.e. they will have an impact on all groups of stakeholders, but they will differ in the time of results' manifestation. The article will be of interest to specialists studying demographic processes in the regions of Russia, as well as developing youth policy measures in order to preserve this social group in the regions.

KEYWORDS: youth retention, Far Eastern Federal District, convergence, stakeholders, regional innovation system

JEL Classification: J13, J24, O31, R11, R12, R13

Received: 15.06.2023 / **Published:** 30.07.2023

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Pashuk N.R. (natalia-kravchenko@inbox.ru)

Введение

Основой концепции региональной инновационной системы (далее – РИС) является способствование проникновению на рынок новых технологий, система генерации знаний, образование, государственная поддержка, производство инновационной продукции, что схоже с приведенными выше результатами деятельности университетов. Более того, для существования РИС необходима взаимосвязь между подсистемами, входящими в нее. Цель РИС состоит в эффективном использовании потенциала региона, чему способствует развитие университетов как одной из подсистем РИС.

Поэтому в данных современных условиях развитие университета мы считаем необходимым рассматривать в рамках концепции РИС.

Основным потенциалом развития региональной системы является трудоспособное население, способствующее, в свою очередь, формированию и развитию трудового, интеллектуального и инновационного капитала территорий. В связи с этим регионы, для которых характерны проблемы чрезмерного оттока населения, остаются неспособными обеспечить баланс спроса и предложения на рынке труда.

Подобные демографические проблемы наблюдаются в социально-экономическом развитии Дальневосточного федерального округа, где наблюдается постоянная убыль населения, так, в 2019 году число выбывших составило 342106 чел. при числе прибывших в 330375 чел., аналогичная ситуация наблюдалась и в 2020 г. (число выбывших составило 309248 чел., в то время как число прибывших 289323 чел.) [1].

При этом основные движения населения, согласно структуре, затрагивают именно группу трудоспособного возраста, которая за анализируемый период уменьшилась на 3,2% [2] (*Bardovski, Zvyagintseva, 2017*).

Согласно более детальной информации, представленной на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики, преимущественное сокращение населения региона приходится на социальные группы возрастом 20–24 года, 25–29 лет и 30–34 года [3].

По этой причине основными приоритетами Стратегии социально-экономического развития Дальневосточного федерального округа (ДФО) [3] является сокращение миграционного оттока населения и привлечение специалистов из других регионов, для достижения которых активно реализуются программы поддержки молодежи.

Также проблемой миграции молодежи за пределы региона были осязаны в работах таких ученых как А.А. Боделукова [4] (*Bodelukova, 2017*), Н.В. Боров-

ских, Е.А. Кипервар, В.Ф. Потуданская [5] (*Borovskikh, Kipervar, Potudanskaya, 2018*), О.А. Дремлюга, А.Г. Ким, Е.Н. Смольянинова [6] (*Dremlyuga, Kim, Smolyaninova, 2018*), С.И. Королева, И.В. Новикова [7] (*Koroleva, Novikova, 2014*), Е.Л. Луценко, А.М. Шкуркин [8] (*Lutsenko, Shkurkin, 2017*), Е.С. Мальцева [9] (*Maltseva, 2011*) и мн. др.

Тем не менее в настоящее время тенденция сокращения трудоспособного населения, в частности оттока молодых специалистов в Центральную Россию и за рубеж, является основным препятствием развития экономики ДФО ввиду недостаточно результативного функционирования существующего механизма удержания молодежи в регионе.

В качестве наиболее распространенных проблем функционирующего в настоящее время механизма удержания молодежи на территории выделяют:

- обострение диспропорции между карьерными ожиданиями выпускников и потребностями рынка труда [10] (*Merkulova, 2014*);

- низкий уровень заинтересованности предпринимательского сектора в организации достойных условий труда для молодых специалистов и отсутствие индивидуального подхода в работе с выпускниками университетов [11] (*Ponyavina, 2018*);

- отсутствие продуманной информационной составляющей молодежной политики, проводимой в регионе [12] (*Stepanishchenko, 2012*);

- нежелание образовательных организаций соответствовать потребностям предпринимательского сектора и искать дополнительные источники денежных средств помимо государственного финансирования.

Данные препятствия возникают в связи с недостаточно плотно развитыми взаимодействиями между всеми заинтересованными сторонами, однако именно конвергентный подход к данным недостаткам поможет нивелировать их, укрепить существующие взаимоотношения сторон и совершенствовать единую политику удержания молодежи в регионе.

Поэтому основной целью данной работы является разработка конвергентного механизма удержания молодежи в пределах региона, способствующего достижению эффектов развития региональной инновационной системы.

Научная новизна исследования заключается в рассмотрении конвергенции взаимоотношений заинтересованных сторон относительно действий, предпринимаемых с целью удержания молодежи в регионах ДФО.

Достижение поставленной цели обуславливается решением совокупности задач:

- 1) определить элементы конвергентного механизма удержания молодежи (участники, принципы, ресурсы, инструменты);

2) выявить возможные социально-экономические эффекты от применения конвергентного механизма удержания молодежи.

Материалы и методы исследования

Информационной базой исследования послужили официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, законодательные и нормативные акты Российской Федерации, различные научные публикации по исследуемой тематике.

В работе были использованы следующие методы:

- анализ (в целях разбиения всего процесса удержания молодежи в регионах ДФО на составляющие и их более детального изучения);
- синтез (в целях объединения элементов в единый механизм);
- семантический поиск (с целью выявления мероприятий по удержанию молодежи в законодательных и нормативных актах Российской Федерации, различных научных публикациях).

Результаты исследования

Основными элементами механизма удержания молодежи в пределах региона являются: его участники; принципы, на основании которых они взаимодействуют; ресурсы, инструменты, необходимые для организации мероприятий; и социально-экономические эффекты. В реализации политики удержания молодежи на дальнем востоке тесно взаимодействуют множество структур и заинтересованных сторон. В соответствии с выполняемыми функциями разделим участников механизма на группы.

Законодательную власть в РФ осуществляет Федеральное собрание – представительный, законодательный и контролирующий орган, который состоит из Совета Федерации и Государственной думы (в субъектах РФ их законодательную власть осуществляют законодательные органы субъектов РФ). В отношении политики удержания молодежи в ДФО органы законодательной власти всех уровней формируют нормативную основу, которая должна способствовать снижению оттока и послужить инструментом для привлечения интереса молодых специалистов.

Органы исполнительной власти разрабатывают и осуществляют меры по обеспечению комплексного социально-экономического развития субъекта Российской Федерации, участвуют в проведении единой государственной

политики в области финансов, науки, образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, социального обеспечения, экологии.

Система образования в России представляет единую структуру взаимодействующих между собой элементов дошкольного, начального, среднего, среднего специального и высшего образования, которые можно разделить на группы:

- органы, осуществляющие образовательную деятельность;
- совокупность образовательных программ, осуществляемых в образовательных учреждениях;
- нормативно-правовое регулирование образовательной деятельности;
- органы, контролирующие деятельность образовательных учреждений.

Основные задачи системы образования в политике удержания молодежи в Дальневосточном регионе – это формирование компетенций с учетом потребностей регионального сообщества, а также сохранение культурной и исторической преемственности.

Некоммерческие организации являются институтами развития Дальнего Востока, которые обеспечивают предприятия региона квалифицированными кадрами, а также отвечают за информационное и методологическое сопровождение государственных программ.

Основная миссия некоммерческих организаций – развитие человеческого капитала и кадровое обеспечение экономики Дальнего Востока, создание условий для привлечения и закрепления новых жителей на Дальнем Востоке. Комплексное решение вопросов по развитию Дальневосточного федерального округа способствует достижению положительной миграционной динамики за счет дополнительного притока населения и его закрепления.

Бизнес-сообщество является ключевым звеном по созданию рабочих мест для трудоспособного населения. Тем самым привлечение квалифицированных специалистов является приоритетным направлением кадровой политики. Исходя из этого, члены бизнес-сообщества формируют условия для привлечения молодых специалистов в Дальневосточном регионе, такие как:

- поддержка при переезде на новое место работы;
- оплата жилья, суточных, предоставление оплачиваемого отпуска на обустройство;
- оплата подъемных, предусмотренных законодательством;
- оплата обратного проезда при расторжении договора;
- оплата дополнительного обучения и т.д.

В основу набора принципов организационного механизма удержания молодежи легли принципы профориентационной деятельности как основного

элемента, без которого функционирование данного механизма не будет осуществляться достаточно эффективно.

Принцип полиформности предполагает многообразие возможных форм и направлений взаимодействия субъектов.

Принцип преемственности подразумевает интеграцию образовательных программ среднего общего образования со средним профессиональным и высшим вкупе с совокупностью нормативно-правовых документов, регулирующих взаимодействие образовательных учреждений. Реализация данного принципа обеспечивает непрерывность в приобретении, расширении и преобразовании учащимися опыта социума [13–15] (*Ryagin, 2010; Protasova, 2012; Popov, 2017*).

Принцип учета перспективы развития личности в условиях развития экономики выражается в корреляции форм и направлений, используемых с целью удержания молодежи в регионе, с кадровой политикой страны, в выявлении и развитии у учащихся способностей, соответствующих запросам и перспективным планам экономического и социального развития, за счет применения психологических и педагогических научных методов [16] (*Sazonov, 2000*).

Принцип учета личных интересов выражается в возможности учащегося по осуществлению профессионального самоопределения с целью соотнесения индивидуального профессионально-психологического потенциала с характеристиками профессий, необходимых рынку. Принцип отражает ориентированность на достижение удовлетворения личных и общественных интересов посредством применения ориентированного на личность подхода в организации процессов образования.

Принцип многоаспектности (комплексности) включает организацию этой работы в социально-экономическом, психофизиологическом, педагогическом, медицинском, правовом и профессиональном направлениях, позволяющих всесторонне подготовить молодого человека к выбору своей профессии.

Принцип согласования интересов предусматривает тесный контакт в работе по оказанию молодым людям помощи в профессиональном самоопределении. При этом не допускается разногласий, а наоборот, предполагается дополнение и расширение целенаправленности и единения в совместной работе всех участников механизма.

Под принципом консолидации ресурсов бизнес-структур, образовательных организаций и государства понимается объединение материальной и нематериальной ресурсной базы бизнес-сообщества, государства и образовательных структур с целью увеличения эффективности их деятельности.

Консолидация ресурсов обеспечивается постановкой единой для всех участников цели, созданием единого аппарата управления и обеспечения контроля достижения цели в пределах региональной инновационной системы.

Основные ресурсы, используемые участниками механизма удержания молодежи в регионе, можно укрупненно разделить на две группы:

1) социально-экономические ресурсы (финансовые, материально-вещественные, трудовые, инновационные и интеллектуальные) [17] (*Kisurkin, Plotnikova, Krasnova, 2010*);

2) информационно-правовые ресурсы (массивы документов, расположенные в информационных системах, в том числе и нормативные правовые акты).

Соотнесение видов ресурсов и их основных источников в рамках реализации предлагаемого механизма представлено в *таблице 1*.

Таблица 1

Источники ресурсов механизма удержания молодежи в регионах

	Органы государственной власти	Образовательные учреждения	Бизнес-сообщество
1. Социально-экономические ресурсы			
1.1. Финансовые	X		X
1.2. Материально-вещественные	X	X	X
1.3. Трудовые		X	X
1.4. Инновационные		X	X
1.5. Интеллектуальные		X	
2. Информационно-правовые ресурсы	X	X	X

Источник: составлено авторами.

В целях удержания молодежи осуществляется крупномасштабная деятельность относительно вопросов образования, подготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов, имиджа региона и предоставления наиболее комфортных условий для проживания. Реализация данной деятельности предполагает использование следующих инструментов.

Так, Степанищенко О.В. [12] (*Stepanishchenko, 2012*), Крикунова В.А. [18] (*Krikunova, 2009*) выделяют основным инструментом молодежную политику,

состоящую из национальных программ, социально-государственного партнерства, законов на федеральном и муниципальном уровнях, федеральных планов по молодежной и детской политике. В целом молодежная политика является общей стратегией развития молодежи, определяет универсальные принципы поддержки молодежи и выделяет приоритеты ее развития. Ломтева Е.В. [19] (*Lomteva, 2008*), Соломин В.П. [20] (*Solomin, 2014*) в своих работах также уделяют внимание государственным инструментам поддержки молодежи, исследуя итоги национального проекта «Образования» и резюмируя, что данный проект позволяет формировать нормы эффективного взаимодействия системы образования, государства и бизнеса. Вахтерова Е.О. и Гоман И.В. [21] (*Vakhterova, Goman, 2014*) рассматривают государственное регулирование рынка труда, как общей площадки для взаимодействия системы образования, государства и бизнес-сообщества. Титова Т.П. [22] (*Titova, 2014*), Станишевская С.П. и Имайкин Е.А. [23] (*Stanishevskaya, Imaykin, 2010*), Клемешев А.П. и Гараев Т.Р. [24] (*Klemeshev, Gareev, 2010*) рассматривали миграционную политику и академическую мобильность как один из важных элементов всего механизма удержания молодежи. В миграционную политику, по их мнению, входит: создание механизмов противодействия утечке умов, стимулирование научной карьеры; повышение привлекательности научных исследований для молодежи, повышение практической ориентации научных исследований, консолидация исследователей разных стран с целью формирования международной, научно-исследовательской сети для решения наиболее актуальных научных проблем международного масштаба.

Душина С.А. и Ащеулова Н.А. [25] (*Dushina, Ashcheulova, 2014*) говорят о международных лабораториях и научных центрах, в которых ученые из разных стран, университетов могут создавать научные разработки необходимые для общества. Такие объединения всегда показывают высокие результаты деятельности и привлекают талантливых людей.

О важности не только государственной, но и корпоративной политики компаний в целях создания социально-экономического роста региона говорили такие ученые, как Смирнов В.А. [26] (*Smirnov, 2010*), Синицына Т.В. [27] (*Sinitsyna, 2009*), Самотойлова Т.Е. [28] (*Samotoylova, 2013*), Гетманенко Д., Прилепская И., Самохвалова С.М. [29] (*Getmanenko, Prilepskaya, Samokhvalova, 2010*), Шумейко М.В. [30] (*Shumeyko, 2007*). Помимо этого, компаниям необходимо создавать рабочие места, адаптируя их к современным условиям «пожизненного обучения», т.е. предлагать гибкие формы занятости (Козлова О.А., Кармакулова А.В. [31] (*Kozlova, Karmakulova, 2013*)).

Современные технологии обучения, такие как проектная деятельность и симуляторы управления бизнесом, описанные в работе Клемешева А.П. и Гараева Т.Р. [32] (*German, Dalibozhko, 2013*), также относят к инструментам удержания молодежи в ДФО. Информационно-технические инструменты, такие как социальные медиа, сайты университетов, в своих работах рассматривали Исаншина Т.Н. [33] (*Isanshina, 2012*), Тарасов А.М. [34] (*Tarasov, 2013*).

В целях обеспечения комфортных условий жизни в регионе развивается система образовательных кредитов (Чиботару В.Д. [35] (*Chibotaru, 2012*)), жилищные программы (Кудеев А.С. [36] (*Kudeev, 2013*)) и инвестиционная привлекательность региона (Пшиканоква Н.И. [37]), предпринимательство (Волков И.В., Торгашов Д.А. [38] (*Volkov, Togashov, 2017*)), Блинов В.И. и Артамонова М.В. [39] (*Blinov, Artamonova, 2012*)).

Не менее важна и атмосфера внутри университета и психологическое состояние студентов, что детально описано в работах Кручинина В.А. и Калтаева М.В., Фельдштейн Д.И. Заработная плата научных сотрудников является инструментом-мотивацией для молодежи остаться в научных и образовательных организациях региона, по мнению Гершман М.А. Такой инструмент, как социальное творчество, т. е. способность молодого человека транслировать полученные идеи и модели на окружающую среду, предлагает Смирнов В.А.

Для воспитания патриотического духа молодежи и поддержки принципов и приоритетов политики государства, а также создания молодежных инициатив, по мнению Ковалевой А.М., необходимо воспитывать политическое сознание молодежи.

Стоит отметить, что все участники механизма взаимодействуют на рынке труда, поэтому необходимо отслеживать последние его тенденции и проводить мониторинг их развития (Герман М.В. и Далибожко А.И. [32] (*German, Dalibozhko, 2013*)).

В рамках реализации вышеописанных инструментов проводят следующие мероприятия, представленные в *таблице 2*.

Качественное взаимодействие государства, системы образования и бизнес-сообщества ведет к улучшению экономического, социального и политического климата на территории ДФО, а также выравнивают возможности роста для молодых специалистов по сравнению с другими регионами, что является ключевым фактором в развитии ДФО и преодоления кадрового голода.

Таблица 2

Мероприятия механизма удержания молодежи в регионах

Вид	Пример
Методологические	<ul style="list-style-type: none"> - создание вне сферы образования профессиональных стандартов и системы профессиональных экзаменов [24] (Klemeshev, Gareev, 2010); - разработка методологии реализации компетентного подхода при формировании содержания общего и профессионального образования всех уровней; - разработка концепции профессионального стандарта, профессиональных стандартов и системы классификации профессий; - разработка российской национальной системы квалификаций; - разработка методов оценки достижения декларируемых образовательных результатов [39] (Blinov, Artamonova, 2012)
Поддерживающие	<ul style="list-style-type: none"> - политическая реклама; - заключение договоров с вузами (ссузами); - о прохождении практик и стажировок, обучение молодых людей по целевым направлениям; - спонсорская деятельность; - оптимизация процесса адаптации студента к новым условиям жизнедеятельности; - формирование готовности и способности к самоорганизации и самоконтролю; - профилактика явлений дезадаптации в студенческой среде; - диагностика мотивов учебной деятельности; - мониторинг эмоционального состояния обучающихся; - индивидуальные консультации для студентов, имеющих трудности в учебной деятельности; - тренинг на развитие эмоциональной устойчивости в период сессии; - семинары «Организация самостоятельной работы студентов» (ознакомление с психологическими приемами повышения эффективности подготовки к экзаменам, обучение основам тайм менеджмента); - изучение социально-психологического климата в студенческих группах; - семинары для кураторов учебных групп по вопросам оптимизации социально-психологического климата, профилактике конфликтов и др.
Профориентационные	<ul style="list-style-type: none"> - организация Дней открытых дверей, Дней карьеры и т.д.; - индивидуальные и групповые консультации по вопросам выбора профессии; - беседы с родителями абитуриентов; - знакомство с профессиограммам; - первичное знакомство со структурой университета, спецификой обучения в данном вузе; - встречи со студентами по специальности; - тренинги по саморазвитию; - проведение групповых и индивидуальных консультаций по вопросам выбора специальности; - изучение уровня сформированности профессиональной идентичности у студентов и др.; - определение дальнейшей образовательной стратегии, целей и перспектив; - профориентационная диагностика и консультирование для определения характера будущей профессиональной деятельности; - курс занятий с элементами тренинга «Технология трудоустройства»

Корпоративные	<ul style="list-style-type: none"> - стажировка, занятость на временных проектах, Graduate Recruitment Programs [27] (Sinitsyna, 2009); - создание рабочих мест с гибким (скользящим) рабочим графиком; - развитие системы временной занятости (сезонные, общественные работы и др.); - создание рабочих мест с нестандартными формами организации труда (надомный труд); - организация профессионального обучения через службы занятости по профессиям (специальностям), позволяющим трудоустроиться в системе гибких форм занятости; - субсидии на реализацию направлений развития гибких форм занятости; - налоговые льготы организациям, осуществляющим прием на работу в рамках гибких форм занятости представителей наиболее уязвимых групп населения на рынке труда [31] (Kozlova, Karmakulova, 2013)
Создание ресурсных центров	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка, переподготовка кадров; - модернизация системы управления; - взаимодействие с работодателями; - совершенствование материально-технической базы; - модернизация образовательных программ, подготовка по новым специальностям; - формы взаимодействия предприятий с инновационными учреждениями НПО/СПО; - практика/стажировка на предприятии; - наставничество на предприятии; - социальные программы для удержания молодых специалистов; - совместные программы по переоборудованию учебно- производственной базы; - участие в составлении учебных программ; - участие в разработке квалификационных требований по специальностям; - подготовка мастеров производственного обучения; - переподготовка мастеров производственного обучения [20] (Solomin, 2014)

Источник: составлено авторами.

Эффекты от такого взаимодействия можно разделить на следующие направления:

- социальное воспитание [26] (Smirnov, 2010);
- создание имиджа и бренда территории, т.е. территориальный маркетинг;
- создание рабочих мест за счет непосредственной близости университетских городков;
- вклад университета в экономику города, связанного с их ежедневными расходами на товары и услуги;
- присутствие студентов и сотрудников университета приводит к тому, что за счет роста общей культуры средняя заработная плата линейно растет в соответствии с вкладом от знаний;

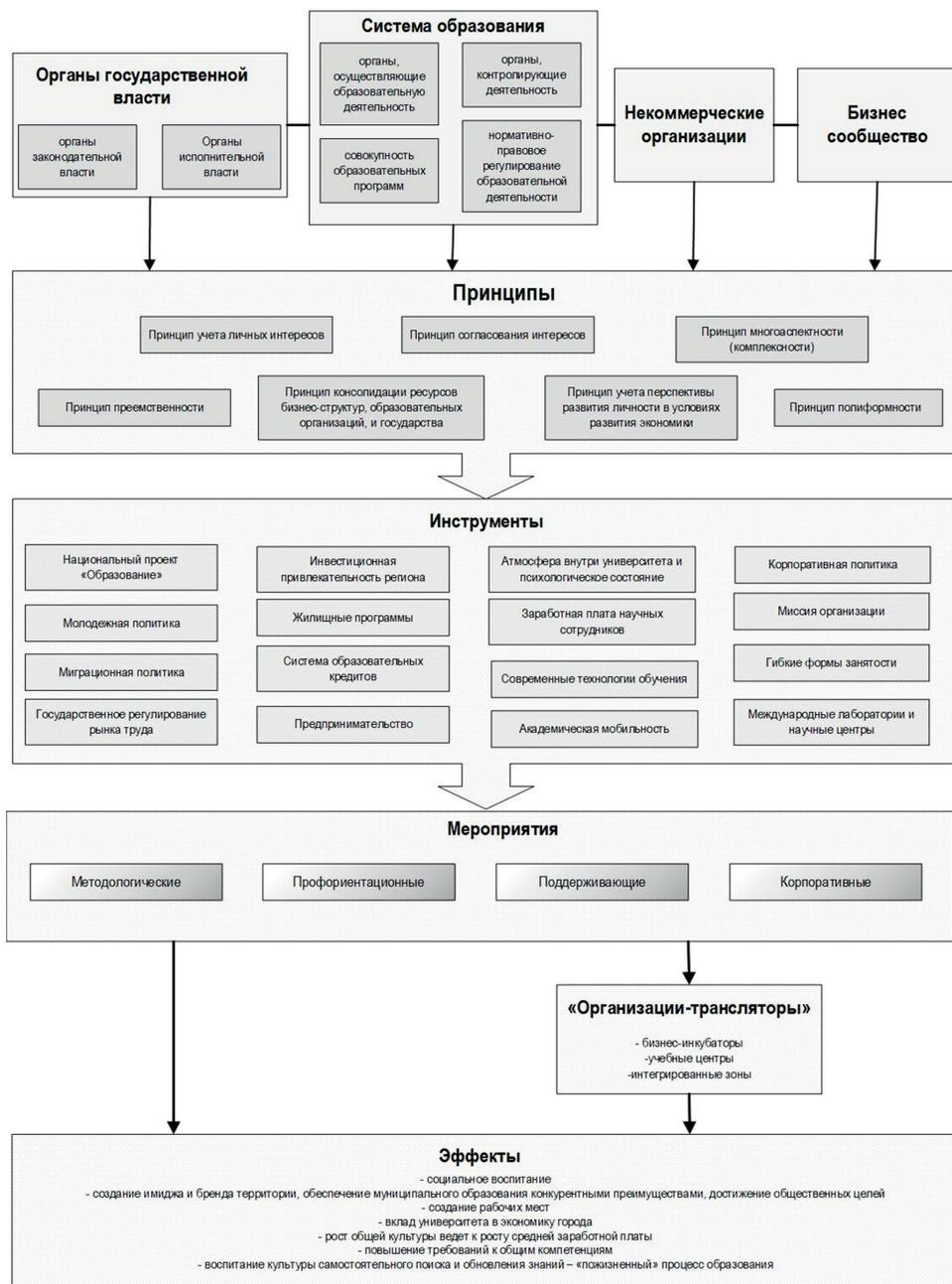


Рисунок 1. Конвергентный механизм удержания молодежи в пределах ДФО

Источник: составлено авторами.

– развитие бизнеса ведет к повышенным требованиям к общим компетенциям, культуре самостоятельного поиска и обновления знаний – «пожизненный» процесс образования.

На основании проведенного анализа основных изложенных выше элементов составлен механизм удержания молодежи в пределах региона (рис. 1).

Подводя итоги, хотим отметить, что существующий механизм удержания молодежи в ДФО недостаточно эффективен, чему свидетельствуют статистические данные миграции населения региона. Хотя данный показатель имеет волнообразный характер, на протяжении анализируемого периода сохраняется тенденция к убыли населения. Однако в представленном механизме преодоление изученных проблем представляется возможным благодаря конвергенции заинтересованных сторон путем укрепления их взаимоотношений друг с другом с помощью общих принципов, инструментов, мероприятий, а также возможных эффектов, результаты которых затронут все группы участников механизма.

Заключение

Проведя исследование и рассмотрев существующую политику в данном вопросе, были выявлены элементы, необходимые для формирования актуального механизма удержания молодежи в ДФО. В них учтены тренды современного развития Дальнего Востока и потребности регионов, что должно способствовать созданию благоприятной среды для достижения общей цели всех участников механизма, заключающейся в преодолении демографического кризиса и формировании человеческого капитала в регионе. Более того, применение данного механизма будет способствовать и появлению эффектов, результаты которых могут быть отложены во времени и проявиться в долгосрочной перспективе.

ИСТОЧНИКИ:

1. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года.
2. Бардовский В.П., Звягинцева Ю.А. [Регулирование региональной трудовой миграции](#) // Вестник ОрелГИЭТ. – 2017. – № 4 (42). – с. 142–145.
3. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года.

4. Боделукова А.А. [Обоснование теоретического подхода к трудовой миграции молодежи](#) // Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве. – 2017. – № 5–1. – с. 161–164.
5. Боровских Н.В., Кипервар Е.А., Потуданская В.Ф. [Трудовая миграция и ее социально-экономические последствия для региона](#) // Экономика труда. – 2018. – № 4. – с. 997–1006.
6. Дремлюга О.А., Ким А.Г., Смольянинова Е.Н. [Социальные проблемы миграционного поведения молодежи в современных условиях](#) // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – № 4 (25). – с. 125–128.
7. Королева С.И., Новикова И.В. [Рынок труда Амурской области: дефицит трудовых ресурсов усиливается!](#) // Вестник Академии. – 2014. – № 2. – с. 6–10.
8. Луценко Е.Л., Шкуркин А.М. [Миграция российской молодежи в региональном измерении: дальневосточный ракурс](#) // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 2 (204). – с. 78–82.
9. Мальцева Е.С. [Некоторые аспекты влияния миграции населения на состояние трудового потенциала региона](#) // Среднерусский вестник общественных наук. – 2011. – № 2 (19). – с. 177–182.
10. Меркулова Е.П. [Трудовая миграция в Байкальском регионе как следствие подстройки абитуриентов под ошибочные установки при выборе направления обучения](#) // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – с. 563.
11. Понявина М.Б. [Проблема оттока талантливой молодежи из России и пути его преодоления](#) // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2018. – № 3. – с. 11–17.
12. Степанищенко О.В. Актуальные проблемы формирования молодежной политики в Российской Федерации // Научный журнал КубГАУ – Scientific Journal of KubSAU. – 2012. – № 84.
13. Ягин С.Н. Преимущество среднего и общего образования в условиях их системных изменений. / диссертация доктора педагогических наук. – Москва, 2010. – 409 с.
14. Протасова Н.Б. Педагогические условия профессионального самоопределения учащихся в системе «гимназия-вуз». / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Йошкар-Ола, 2012. – 24 с.
15. Попов А.А. Организационно-педагогические условия профессиональноориентированного образования в системе «школа-вуз». / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Самара, 2017. – 24 с.
16. Сазонов М.А. Принципы профориентации школьников // Совершенствование процессов обучения, воспитания и профессиональной ориентации молодежи в системе общего и профессионального образования: Тезисы докла-

- дов и сообщений региональной научно-практической конференции, Курган, 24 февраля 2000 года. – Курган: Курганский государственный университет. Курган, 2000. – с. 5–6.
17. Кисуркин А.А., Плотникова Т.Н., Краснова Т.Г. [Экономические ресурсы как факторы влияния на социально-экономическое развитие региона](#) // Сибирский журнал науки и технологий. – 2010. – № 2. – с. 151–155.
 18. Крикунова В.А. Молодежная политика в современной России: понятие, субъекты, факторы формирования // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2009. – № 101.
 19. Ломтева Е.В. [Первые итоги приоритетного национального проекта «Образовании»](#) // Научные исследования в образовании. – 2008. – № 11. – с. 25–35.
 20. Соломин В.П. [Деятельность университета в новых условиях развития педагогического образования](#) // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2014. – № 1. – с. 3–17.
 21. Вахтерова Е.О., Гоман И.В. Государственное регулирование рынка труда // Вестник СамГУ. – 2014. – № 8 (119).
 22. Титова Т.П. [Интеллектуальная миграция в контексте национальной безопасности: подходы к регулированию в Республике Беларусь](#) // Социологический альманах. – 2014. – № 5. – с. 367–376.
 23. Станишевская С.П., Имайкин Е.А. [Управление интеллектуальным капиталом в регионе на основе взаимодействия региональной системы образования и рынка труда](#) // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2010. – № 2. – с. 6–14.
 24. Клемешев А.П., Гареев Т.Р. Институциональные барьеры модернизации российского образования // Балт. рег. – 2010. – № 3.
 25. Душина С.А., Ащеулова Н.А. Международные лаборатории: шанс сохранить науку в России (по материалам интервью с инсайдерами) // Наука. Инновации. Образование. – 2014. – № 16.
 26. Смирнов В.А. [Молодежная политика российского бизнеса: опыт моделирования](#) // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2010. – № 4. – с. 71–82.
 27. Сеницына Т.В. [Современный Российский рынок graduate-рекрутмента](#) // Высшее образование в России. – 2009. – № 1. – с. 132–137.
 28. Самогойлова Т.Е. Сущность и специфика корпоративных средств массовой информации в аспекте социально-культурного воздействия на студенческую молодежь // Вестник ТГУ. – 2013. – № 9 (125).
 29. Гетманенко Д., Прилепская И., Самохвалова С.М. [Инструменты стратегического управления персоналом на примере Компании ОАО «РЖД»](#) // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2010. – № 6. – с. 246–247.
 30. Шумейко М.В. [Вовлеченность сотрудников в корпоративную культуру на основании организационной миссии](#) // Общество: политика, экономика, право. – 2007. – № 2. – с. 122–135.

31. Козлова О.А., Кармакулова А.В. [Проблемы и перспективы развития гибких форм занятости населения в Северном регионе](#) // Экономика региона. – 2013. – № 2. – с. 27–34.
32. Герман М.В., Далибожко А.И. [Мониторинг рынка труда в условиях инновационного развития общества](#) // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – с. 91–96.
33. Исаншина Т.Н. [Социальные сети – перспективный инструмент управления имиджем фирмы](#) // Лингвокультурология. – 2012. – № 6. – с. 38–52.
34. Тарасов А.М. [Маркетинговые коммуникации в университете: научно-инновационный аспект](#) // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2013. – № 2. – с. 44–49.
35. Чиботару В.Д. Роль образовательного кредита в подготовке и закреплении кадров // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2012. – № 9 (268).
36. Кудеев А.С. [Новый вектор государственно-частного партнерства в сфере развития жилищной мотивации молодых специалистов](#) // Известия МГТУ. – 2013. – № 4 (18). – с. 300–306.
37. Пшиканоква Н.И. [Региональная инвестиционная политика: институционально-экономический механизм стратегического управления](#) // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2005. – № 4. – с. 35–65.
38. Волков И.В., Тогашов Д.А. [Исследование факторов, влияющих на развитие предпринимательства в аграрном секторе экономики](#) // АНИ: экономика и управление. – 2017. – № 1 (18). – с. 53–57.
39. Блинов В.И., Артамонова М.В. [Чего ждут в России от профессионального образования](#) // Вопросы образования. – 2012. – № 1. – с. 291–308.

REFERENCES:

- Bardovskiy V.P., Zvyagintseva Yu.A. (2017). *Regulirovanie regionalnoy trudovoy migratsii* [Regulation of regional labour migration]. *OrelSIET Bulletin*. (4 (42)). 142–145. (in Russian).
- Blinov V.I., Artamonova M.V. (2012). *Chego zhдут v Rossii ot professionalnogo obrazovaniya* [What is expected from vocational education in Russia?]. *Voprosy obrazovania / Educational Studies Moscow*. (1). 291–308. (in Russian).
- Bodelukova A.A. (2017). *Obosnovanie teoreticheskogo podkhoda k trudovoy migratsii molodezhi* [Rationale for the theoretical approach to labor migration of young people]. *Sotsialnaya integratsiya i razvitie etnokultur v evraziyskom prostranstve*. (5–1). 161–164. (in Russian).

- Borovskikh N.V., Kipervar E.A., Potudanskaya V.F. (2018). *Trudovaya migratsiya i ee sotsialno-ekonomicheskie posledstviya dlya regiona* [Labor migration and its socio-economic consequences for the region]. *Russian Journal of Labor Economics*. (4). 997–1006. (in Russian).
- Chibotaru V.D. (2012). *Rol obrazovatel'nogo kredita v podgotovke i zakreplenii kadrov* [The role of educational credit in training and retention]. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Ekonomika i menedzhment*. (9 (268)). (in Russian).
- Dremlyuga O.A., Kim A.G., Smolyaninova E.N. (2018). *Sotsialnye problemy migratsionnogo povedeniya molodyozhi v sovremennykh usloviyakh* [Social problems of migration behavior of youth in modern conditions]. *ASR: Economics and Management*. (4 (25)). 125–128. (in Russian).
- Dushina S.A., Ascheulova N.A. (2014). *Mezhdunarodnye laboratorii: shans sokhranit nauku v Rossii (po materialam intervyyu s insayderami)* [International laboratories: a chance to preserve science in Russia (based on interviews with insiders)]. *Science. Innovation. Education*. (16). (in Russian).
- German M.V., Dalibozhko A.I. (2013). *Monitoring rynka truda v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya obshchestva* [Monitoring of the labor market in terms of innovative society development]. *Vestn. Tom. gos. un-ta. Ekonomika*. (2 (22)). 91–96. (in Russian).
- Getmanenko D., Prilepskaya I., Samokhvalova S.M. (2010). *Instrumenty strategicheskogo upravleniya personalom na primere Kompanii OAO «RZhD»* [Instruments of strategic personnel management on the example of JSC "Russian Railways"]. *Actual problems of aviation and cosmonautics*. (6). 246–247. (in Russian).
- Isanshina T.N. (2012). *Sotsialnye seti – perspektivnyy instrument upravleniya imidzhem firmy* [Social networking – a promising tool for managing the firm's image]. *Lingvokulturologiya*. (6). 38–52. (in Russian).
- Kisurkin A.A., Plotnikova T.N., Krasnova T.G. (2010). *Ekonomicheskie resursy kak faktory vliyaniya na sotsialno-ekonomicheskoe razvitie regiona* [Economic resources as factors influencing socio-economic development of a region]. *Sibirskiy zhurnal nauki i tekhnologiy*. (2). 151–155. (in Russian).
- Klemeshev A.P., Gareev T.R. (2010). *Institutsionalnye barery modernizatsii rossiyskogo obrazovaniya* [Institutional barriers to modernizing Russian education]. *Balt. reg.* (3). (in Russian).

- Koroleva S.I., Novikova I.V. (2014). *Rynok truda Amurskoy oblasti: defitsit trudovykh resursov usilivaetsya!* [Labor market of amur region: shortage of labor resources intensifies!]. *Academy's Herald*. (2). 6–10. (in Russian).
- Kozlova O.A., Karmakulova A.V. (2013). *Problemy i perspektivy razvitiya gibkikh form zanyatosti naseleniya v Severnom regione* [Problems and prospects for the development of flexible forms of employment in the Northern region]. *Economy of the region*. (2). 27–34. (in Russian).
- Krikunova V.A. (2009). *Molodezhnaya politika v sovremennoy Rossii: ponyatie, subekty, faktory formirovaniya* [Youth policy in modern Russia: the concept, subjects, factors of formation]. *Izvestiya RGPU im. A.I. Gertsena*. (101). (in Russian).
- Kudeev A.S. (2013). *Novyy vektor gosudarstvenno-chastnogo partnerstva v sfere razvitiya zhilishchnoy motivatsii molodykh spetsialistov* [The new vector of state-private partnership in development of the young specialists' housing motivation]. *Izvestiya MGTU*. (4 (18)). 300–306. (in Russian).
- Lomteva E.V. (2008). *Pervye itogi prioritetnogo natsionalnogo proekta «Obrazovanie»* [The first results of the Education priority national project]. *Nauchnye issledovaniya v obrazovanii*. (11). 25–35. (in Russian).
- Lutsenko E.L., Shkurkin A.M. (2017). *Migratsiya rossiyskoy molodezhi v regionalnom izmerenii: dalnevostochnyy rakurs* [Migration of Russian Youth in the Regional Dimension: A Far Eastern Perspective]. *Living standards of the population of Russian regions*. (2 (204)). 78–82. (in Russian).
- Maltseva E.S. (2011). *Nekotorye aspekty vliyaniya migratsii naseleniya na sostoyanie trudovogo potentsiala regiona* [Some aspects of the impact of population migration on the labor potential of the region]. *Central Russian Journal of Social Sciences*. (2 (19)). 177–182. (in Russian).
- Merkulova E.P. (2014). *Trudovaya migratsiya v Baykalskom regione kak sledstvie podstroyki abiturientov pod oshibochnye ustanovki pri vybere napravleniya obucheniya* [The labor migration in the Baikal region as a result of adaptation to wrong installations at a choice of the direction of a training]. *Modern problems of science and education*. (6). 563. (in Russian).
- Ponyavina M.B. (2018). *Problema ottoka talantlivoy molodezhi iz rossii i puti ego preodoleniya* [The problem of the outflow of talented young people from russia and the ways to overcome it]. *Izvestiya TulGU. Gumanitarnye nauki*. (3). 11–17. (in Russian).

- Popov A.A. (2017). *Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya professionalnoorientirovannogo obrazovaniya v sisteme «shkola-vuz»* [Organizational and pedagogical conditions of professionally-oriented education in the "school-high school" system] (in Russian).
- Protasova N.B. (2012). *Pedagogicheskie usloviya professionalnogo samoopredeleniya uchashchikhsya v sisteme «gimnaziya-vuz»* [Pedagogical conditions of students' professional self-determination in the "gymnasium-high school" system] (in Russian).
- Pshikanokova N.I. (2005). *Regionalnaya investitsionnaya politika: institutsionalno-ekonomicheskiy mekhanizm strategicheskogo upravleniya* [Regional Investment Policy: Institutional and Economic Mechanism of Strategic Management]. *The Bulletin of the Adyge State University*. (4). 35–65. (in Russian).
- Ryagin S.N. (2010). *Preemstvennost srednego i obshchego obrazovaniya v usloviyakh ikh sistemnykh izmeneniy* [Continuity of secondary and general education in their systemic changes] (in Russian).
- Samotoylova T.E. (2013). *Sushchnost i spetsifika korporativnykh sredstv massovoy informatsii v aspekte sotsialno-kulturnogo vozdeystviya na studencheskuyu molodezh* [The essence and specificity of the corporate media in the aspect of socio-cultural impact on young students]. *Tomsk State University Journal*. (9 (125)). (in Russian).
- Sazonov M. A. (2000). *Printsipy proforientatsii shkolnikov* [Principles of Career Guidance for Schoolchildren] *Improving the processes of training, education and vocational guidance for young people in the system of general and vocational education*. 5–6. (in Russian).
- Shumeyko M.V. (2007). *Vovlechnost sotrudnikov v korporativnuyu kulturu na osnovanii organizatsionnoy missii* [Involvement of employees in the corporate culture based on the organizational mission]. *Society: politics, economics, law*. (2). 122–135. (in Russian).
- Sinitsyna T.V. (2009). *Sovremennyy Rossiyskiy rynek graduate-rekrutmenta* [The modern Russian recruitment market]. *Higher education in Russia*. (1). 132–137. (in Russian).
- Smirnov V.A. (2010). *Molodezhnaya politika rossiyskogo biznesa: opyt modelirovaniya* [Russian business youth policy: the modeling experience]. *Kontury globalnykh transformatsiy: politika, ekonomika, pravo*. (4). 71–82. (in Russian).

- Solomin V.P. (2014). *Deyatel'nost universiteta v novykh usloviyakh razvitiya pedagogicheskogo obrazovaniya* [University activities in the new conditions of teacher education development]. *Universum: Vestnik Gertsenovskogo universiteta*. (1). 3–17. (in Russian).
- Stanishevskaya S.P., Imaykin E.A. (2010). *Upravlenie intellektualnym kapitalom v regione na osnove vzaimodeystviya regionalnoy sistemy obrazovaniya i rynka truda* [Management of intellectual capital in the region based on the interaction between the regional education system and the labor market]. *Perm University Herald. ECONOMY*. (2). 6–14. (in Russian).
- Stepanischenko O.V. (2012). *Aktualnye problemy formirovaniya molodezhnoy politiki v Rossiyskoy Federatsii* [Current problems of youth policy in the Russian Federation]. *Nauchnyy zhurnal KubGAU – Scientific Journal of KubSAU*. (84). (in Russian).
- Tarasov A.M. (2013). *Marketingovye kommunikatsii v universitete: nauchno-innovatsionnyy aspekt* [Marketing Communications at University: Scientific and Innovative Aspect]. *Universum: Vestnik Gertsenovskogo universiteta*. (2). 44–49. (in Russian).
- Titova T.P. (2014). *Intellektualnaya migratsiya v kontekste natsionalnoy bezopasnosti: podkhody k regulirovaniyu v Respublike Belarus* [Intellectual migration in the context of national security: approaches to the regulation in the Republic of Belarus]. *Sotsiologicheskii almanakh*. (5). 367–376. (in Russian).
- Vakhterova E.O., Goman I.V. (2014). *Gosudarstvennoe regulirovanie rynka truda* [State regulation of the labor market]. *Vestnik of Samara State University*. (8 (119)). (in Russian).
- Volkov I.V., Togashov D.A. (2017). *Issledovanie faktorov, vliyayushchikh na razvitie predprinimatelstva v agrarnom sektore ekonomiki* [Research of factors affecting the development of enterprise in the agrarian sector gornomariyskiy district]. *ANI: ekonomika i upravlenie*. (1 (18)). 53–57. (in Russian).

