

## **ВЛИЯНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ТРЕНД ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МИГРАЦИИ МОНОГОРОДА<sup>1</sup>**

*В статье обосновано, что одним из вариантов решения проблемы усиления тренда образовательной миграции молодого населения небольшого моногорода выступает совершенствование системы менеджмента его базового предприятия путем внедрения концепции управления талантами. Доказательственную базу данного обоснования составили выводы, полученные в ходе опросов учеников одиннадцатых классов школ, студентов техникумов и вузов г. Нижний Тагил. В качестве конкретных рекомендаций по снижению миграционного оттока молодежи определены следующие положения: концепция управления талантами на промышленном предприятии имеет не только корпоративную, но и территориальную результативность в решении социально-демографических проблем города, необходимо минимизировать не столько трудовую, сколько образовательную миграцию молодого населения, поскольку она имеет трансформационный характер и устойчивую форму проявления, программы управления талантами должны быть адаптированы к условиям функционирования узкоспециализированных городов.*

**Ключевые слова:** образовательная миграция, менеджмент, промышленное предприятие, моногород, управление талантами

В данной статье речь пойдет о промышленных предприятиях моногородов, деятельность которых оказывает существенное влияние на социально-экономическое положение территории их локализации и качество жизни ее населения. Среди актуальных проблем таких городов в силу их узкой специализации одна из актуальных проблем — подверженность кризисным экономическим ситуациям и отток молодого населения трудоспособного возраста, который вызван как притягательными чертами столичных городов, так и наличием выталкивающих факторов, связанных с неблагоприятной экономической ситуацией предприятия, спровоцированной низкой конкурентоспособностью продукции, износом оборудования, высокими издержками производства, а также отсутствием возможности развития и повышения своих профессиональных компетенций. В свою очередь, отрицательная трудовая миграция молодежи обуславливает нехватку квалифицированных специалистов, тормозящую выход экономики моногородов на уровень устойчивого развития и самостоятельного решения проблем на местах. Поэтому решать эту проблему нужно в срочном порядке, не преуменьшая роль самих промышленных предприятий.

Моногорода теряют в основном молодежь в возрасте от 16 до 35 лет, жизненные планы которой жизненные связаны с учебой и работой.

---

<sup>1</sup> © Надеина Е. А. Текст. 2020.

Таблица

**Доля выпускников нижнетагильских школ, выбирающих учебу в вузах, %**

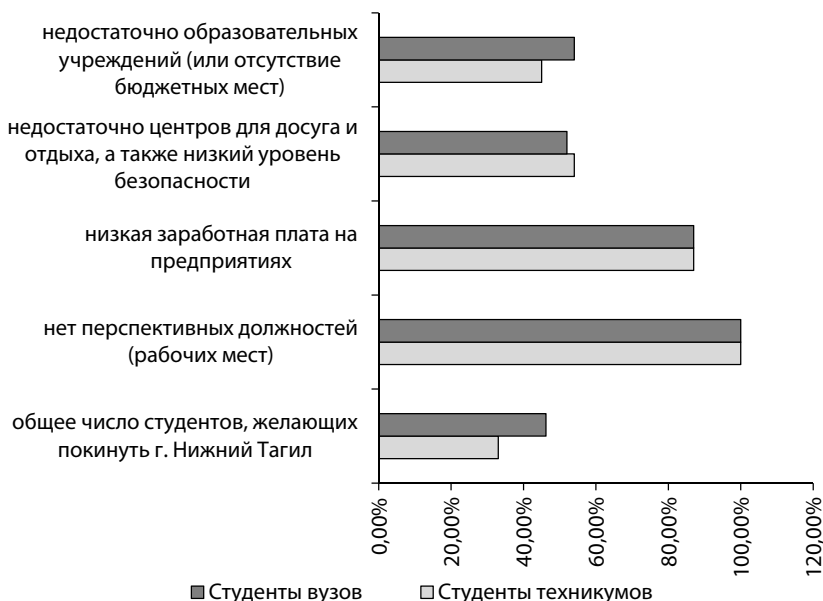
Год	Доля выпускников нижнетагильских школ, выбирающих учебу в вузах по вузам, %			
	Нижнетагильский технологический институт (филиал УрФУ)	Нижнетагильский социально-педагогический институт	другие филиалы вузов в г. Нижний Тагил	иногородние вузы
2012	26	25	25	24
2013	13	12	12	63
2014	14	8	9	69
2015	12	12	9	68
2016	12	9	5	74

Причинами такой негативной динамики является отсутствие в небольших городах качественного образования и неспособность удовлетворить спрос на нормально оплачиваемую работу. Кроме того, традиционные профессии жителей моногородов России — железнодорожники, металлурги, работники других промышленных предприятий — мало привлекают молодежь. Например, в г. Нижний Тагил это привело к тому, что после окончания 11 класса остальные планируют лишь только 17,3 % респондентов, в то время как 79,8 % респондентов уверены, что они будут жить в более крупном населенном пункте, чем их родной город (всего было опрошено 730 школьников). Такие намерения доказывают снижение доли поступающих в местные вузы, подтверждая, что тенденция утечки молодежи имеет устойчивую форму развития, которая началась с 2013 года (табл.).

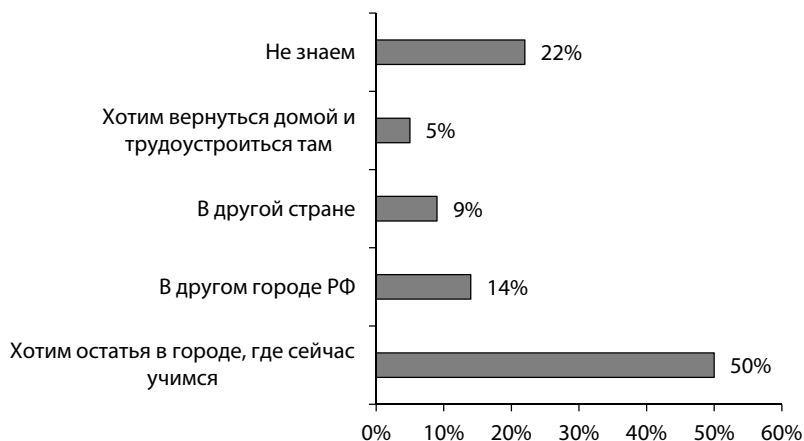
Для выявления основных факторов, влияющих на образовательную миграцию молодежи, было опрошено 100 студентов техникумов и 100 студентов вузов. На первом месте респонденты отметили отсутствие перспективных должностей, а также перспектив роста и развития, которые можно получить лишь в крупных городах с диверсифицированной экономикой, обуславливающей возможности трудоустроиться в успешные крупные компании (100 % респондентов) (рис. 1).

Первенство данного фактора также подтверждается общероссийским и международным трендом, связанным с тем, что треть респондентов по миру и 37 % в России выбирают данный критерий в качестве первостепенного преимущества работодателей. Кроме того, 98 % респондентов отмечают, что возможность работы под руководством более опытных коллег и наставников является важным фактором профессионального развития любого начинающего специалиста.

На втором месте опрошенные респонденты отметили низкую заработную плату, которая выше в столичных городах, чем в периферийных (87 % респондентов), и существенно отличается от качества полученного образования в вузах (рис. 1). Третьим фактором студенты зафиксировали недостаточность центров для досуга и отдыха, а также низкий уровень



**Рис. 1.** Факторы миграции молодого населения из г. Нижний Тагил



**Рис. 2.** Ответы на вопрос «Где мечтаете работать?»  
(всего опрошено 250 студентов), %

безопасности, обусловленный социальным напряжением местного общества (53 % респондентов). Поэтому ближайшим городом, притягивающим молодежь, является Екатеринбург, культура общества которого историческими корнями уходит во времена Петра I и связана с формированием

общеуральского горнозаводского центра с выгодным пересечением торговых путей и богатством природных ресурсов, отвечающих за становление горнозаводской промышленности. Немаловажно и расположение в Екатеринбурге 39 высших учебных заведений, многие из которых занимают высокие места в российском рейтинге университетов по качеству образовательных услуг и престижности учебы в них. В свою очередь, это служит основанием для переезда молодежи и поступления в них, и решает проблему г. Нижний Тагил, связанную с недостаточностью образовательных учреждений или отсутствием бюджетных мест.

Таким образом, представленные выше факторы служат основой для формирования образовательного тренда миграции молодежи. Для определения его устойчивости приведем результаты ответов студентов ведущих уральских вузов г. Екатеринбурга на вопрос «*Где мечтаете работать?*» (рис. 2).

Результаты опроса демонстрируют не желание студентов возвращаться обратно домой, а стремление остаться и трудоустроиться либо в городе, где учиться (50 % респондентов), либо перебраться в другой город (14 % респондентов), либо мигрировать в другую страну (9 % опрошенных респондентов). Лишь только 5 % опрошенных респондентов хотят вернуться работать в г. Нижний Тагил. Представленные ответы подтверждают устойчивый миграционный тренд молодежи и трансформацию его образовательной формы в трудовую.

Представленные выше факторы, обозначенные как основа образовательной миграции, в итоге выступают первичными факторами трудовой миграции молодежи. Поэтому именно они должны быть минимизированы градообразующими предприятиями, чтобы удержать молодежь трудоспособного возраста в узкоспециализированных городах.

Так, в г. Нижний Тагил основные промышленные предприятия — АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», и АО ЕВРАЗ НТМК — совместно обеспечивают занятость более 20 % населения трудоспособного возраста. Они обладают возможностями осваивать современные технологии, успешно разрабатывать и внедрять в серийное производство новые модели транспорта и спецтехники, осваивать производство широкого спектра гражданской продукции и выпускать эксклюзивную военную продукцию в РФ. Все это говорит о высоком потенциале влияния этих предприятий на миграционные потоки молодежи, разработав сетевую программу сотрудничества «предприятие — вуз — молодежь — предприятие», ориентированную на создание привлекательного пространства для образования, творчества и работы, приняв ряд управленческих шагов.

Во-первых, управленческий акцент этих промышленных предприятий должен быть сделан на образовании [1]. Для этого нужны специальные программы сотрудничества с ведущими профильными вузами, которые заключаются «в целевой подготовке специалистов». Данные программы также позволят выращивать инженерные кадры предприятий на основе

последовательного формирования квалификаций от простых к более сложным, от овладения рабочей профессией к технику, инженеру, ведущему инженеру. Содержательный контекст этих программ должен предполагать активное участие промышленных предприятий при обучении на производственных площадках с привлечением специалистов с производства, встраивании студентов в корпоративные нормы организации производства и производственных отношений, участия студентов в решении реальных производственных задач. Экономическим результатом здесь станет минимизация затрат на адаптацию молодых специалистов на новых рабочих местах.

Во-вторых, управленческий акцент должен быть сосредоточен на инвестициях в человеческий капитал [2], носителем которого являются не только трудоустроенная молодежь, но и будущие потенциальные кадры — студенты вузов. В первом случае постоянно нужно повышать квалификацию и проводить профессиональную переподготовку сотрудников на базе индивидуального подхода к обучению молодых специалистов на местах в форме наставничества. Во втором случае промышленному предприятию совместно с вузами-партнерами необходимо проводить экскурсии с целью ознакомления молодежи с деятельностью предприятия и поднятия имиджа технического профессионала. Кроме того, интересными будут для учащихся конкурсы инженерных проектов, руководителями которых должны быть как преподаватели вузов, так и технические профессионалы самого предприятия. Кроме того, градообразующее предприятие обладает потенциалом организации летних профильных образовательных смен, объединяющих студентов вузов и молодых специалистов предприятий-партнеров.

В-третьих, управленческий акцент этих предприятий должен коснуться системы мотивации персонала [3, 4], которая должна сочетать материальное и нематериальное стимулирование в сфере повышения профессиональных и новаторских компетенций, что обеспечит привлечение и удержание квалифицированного персонала, повысит заинтересованность трудящейся молодежи в результатах труда. Поэтому материальное стимулирование должно учитывать и быть нацелено на новаторскую активизацию трудоустроенной молодежи. Нематериальное стимулирование должно быть связано с участием предприятия в подготовке и повышении квалификации педагогических кадров, участвующих в реализации программ, представленных выше, а также в создании и развитии материально-технической базы для реализации нового формата дуального образования.

При такой триаде действий будет снижаться миграционный отток молодежи путем реализации современной и адаптированной к условиям хозяйственной практики конкретного города концепции управления талантами в виде сквозной траектории современного инженерно-технического образования. Она должна иметь три ступени влияния на формирование

личности: сначала проявляться в установочных мероприятиях в школах / техникумах, проводимых руководителями промышленных предприятий, затем переходить на обучающую ступень в вузах, организованную совместно с базовым бизнесом территории, а потом сменяться корпоративными «на местах» мероприятиями, направленными на развитие и удержание молодежи на промышленных предприятиях узкоспециализированного города. Только в таком случае концепция «управления талантами» получит не только эндогенную, но и экзогенную социально-экономическую результативность.

#### Список источников

1. Бухарина А. Ю. Управление талантами. Чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра // Социальная психология и общество. 2017. № 8 (1). С. 144–162.
2. Dries N. The psychology of talent management: a review and research agenda // Human Resource Management Review. 2013. Vol. 23. P. 272–285.
3. Gallardo-Gallardo E., Dries N., González-Cruz T. F. What is the meaning of 'talent' in the world of work? // Human Resource Management Review. 2013. Vol. 23. P. 290–300.
4. Одегов Ю. Г. Управление талантами — реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. 2015. № 1. С. 92–99. (Экономика).

#### Информация об авторе

**Надеина Елена Анатольевна** (Россия, Екатеринбург) — аспирант, Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, ул. 8-е Марта, 62, e-mail: nadeina\_y@inbox.ru).

E. A. Nadeina

#### **Influence of Industrial Management on the Educational Migration Trend of Single-Industry Town**

*The article substantiates that one of the solutions to the problem of strengthening the trend of educational migration of the young population of a small single-industry town is the improvement of the management system of its base enterprise by introducing the concept of talent management. The evidence base of this justification was made by the findings of the input of surveys of students of the eleventh grades of schools in Nizhny Tagil, students of technical schools and universities of this city. The following provisions have been identified as specific recommendations to reduce the migration outflow of youth: the concept of talent management at an industrial enterprise has not only corporate, but also territorial effectiveness in solving the socio-demographic problems of the city; it is necessary to minimize not so much labor as educational migration of the young population, since it has a transformational character and a stable form of manifestation; talent management programs should be adapted to the functioning of highly specialized cities.*

**Keywords:** educational migration, management, industrial enterprise, single-industry town, talent management

#### Author

**Nadeina Elena Anatolyevna** (Russia, Yekaterinburg) — graduate student, Ural State Economic University (Yekaterinburg, 8 Marta street, 62, e-mail: nadeina\_y@inbox.ru).

#### References

1. Bukharina A. Yu. Talent management: what to teach employees today to survive tomorrow // Social Psychology and Society. 2017. Vol. 8 (1). P.144–162.

2. Dries N. The psychology of talent management: a review and research agenda // Human Resource Management Review. 2013. Vol. 23. P. 272–285.

3. Gallardo-Gallardo E., Dries N., González-Cruz T. F. What is the meaning of ‘talent’ in the world of work? // Human Resource Management Review. 2013. Vol. 23. P. 290–300.

4. Odegov Yu. G. Talent management — the reality of modern management // Bulletin of the Omsk University. Series: Economics. 2015. Vol.1.P. 92–99.