**Карьерные и миграционные стратегии студентов МГИМО**

***Голоухова Дарья Валерьевна***

*Аспирант*

***Рудковская Анастасия Владиславовна***

*Студентка*

*Московский государственный институт международных отношений МИД России, факультет Международной журналистики, Москва, Россия*

*E–mail:* [*miss.rudkovskaja94@yandex.ru*](mailto:miss.rudkovskaja94@yandex.ru)*; 9289165@gmail.com*

Ежегодно сотни выпускников университета МГИМО выходят на российский рынок труда и стоят перед выбором, от которого зависит их дальнейшая жизнь. Вариантов у студентов достаточно: они могут продолжить обучение в МГИМО, получить престижную работу в МИД России, устроиться в ведущие коммерческие компании, фирмы, в органы государственной и муниципальной власти, продолжить образование или найти работу за рубежом. Однако миграция именно образованной части населения несет в себе явные и латентные риски, в том числе и отток человеческого и культурного капитала, дефицит кадрового потенциала, кризис инноваций и др.

Для анализа карьерных и миграционных стратегий студентов МГИМО, а также сравнения ожиданий студентов с реальными запросами рынка труда было проведено комплексное социологическое исследование. Во-первых, на основе анализа отечественной и зарубежной научной литературы, а также вторичных эмпирических данных было описано современное состояние рынка труда, дана предварительная оценка карьерных стратегий молодых специалистов, исследована проблема «утечки мозгов» и методы противодействия данному феномену в отдельном вузе и стране в целом. Во-вторых, по квотной выборке объемом 695 человек проведен анкетный опрос студентов бакалавриата и магистратуры с целью измерения динамики профессиональных предпочтений студентов и их целевых установок. В-третьих, были проведены экспертные интервью с потенциальными работодателями из бизнеса и государственных структур, направленные на анализ условий рынка труда. Заключительный этап исследования представлял собой сопоставление результатов упомянутых выше блоков.

По итогам исследования был составлен социальный портрет потенциального работодателя, описаны предлагаемые рынком условия труда (включая уровень заработной платы, возможности организации рабочего времени и пространства), требования к квалификации выпускников вузов, а также программы работы молодых специалистов (включая возможности корпоративного обучения и адаптации). Также был проанализирован портрет молодого специалиста с точки зрения его профессиональных навыков и личностных качеств (субъективная оценка); определены и описаны факторы, влияющие на принятие выпускником решений в сфере трудоустройства; оценена ожидаемая система мотивации молодого специалиста (уровень заработной платы, требования к социальному пакету, возможностям карьерного роста, программа развития и стажировок).

**Литература**

1. Интернет-портал по поиску работы Career.ru Режим доступа: [www.career.ru](http://www.career.ru) (дата обращения: 25.03.2016)

2. Интернет-портал по поиску работы HeadHunter Режим доступа: [www.hh.ru](http://www.hh.ru) (дата обращения: 25.03.2016)

3. Интернет-портал по поиску работы Rabota.ru Режим доступа: [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru) (дата обращения: 25.03.2016)

4. Интернет-портал по поиску работы SuperJob Режим доступа: [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) (дата обращения: 25.03.2016)

5. Работодатели не верят в выпускников [Электронный ресурс] // Интернет-портал по поиску работы hh.ru. Режим доступа:

<http://hh.ru/article/17408?utm_source=email&utm_medium=email&utm_campaign=misc_app_EMPLOYERS_DONT_BELIEVE_070915> (дата обращения: 25.03.2016)