

---

*Научная статья*

УДК 331.556.4 (571.63)

DOI 10.18101/2306-630X-2022-2-38-46

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ (НА МАТЕРИАЛАХ ПРИМОРСКОГО КРАЯ)

© **Винокурова Анна Викторовна**

кандидат социологических наук, доцент

vinokurova77@mail.ru

© **Зайцева Юлия Геннадьевна**

магистрант

zaitceva.iug@students.dvfu.ru

Дальневосточный федеральный университет

Россия, 690922, г. Владивосток, о. Русский, пос. Аякс, 10

**Аннотация.** В данной работе представлены основные аспекты, характеризующие профессиональные стратегии мигрантов, приезжающих в Приморский край из других российских регионов с целью трудоустройства. Исследование выполнено с опорой на качественные социологические методы, представленные серией неформализованных интервью. Полевые работы проводились в мае 2022 г. Предпринятое нами исследование показало, что внутренние трудовые мигранты в основном ориентированы на умеренно-приспособительскую стратегию. В профессиональном плане эта группа ориентирована на высокий стабильный заработок и не рассматривает Приморье как регион для постоянного места жительства. Также мы выявили аспекты, которые важно учесть при построении схемы привлечения внутренних трудовых мигрантов в регион, и обозначили некоторые пути совершенствования управлением профессиональными стратегиями внутренних трудовых мигрантов.

**Ключевые слова:** трудовая миграция, профессиональные стратегии, региональное развитие, Дальний Восток, Приморский край.

#### **Для цитирования**

Винокурова А. В., Зайцева Ю. Г. Профессиональные стратегии трудовых мигрантов (на материалах Приморского края) // Восточный вектор: история, общество, государство. 2022. Вып. 1. С. 38–46.

В современном российском обществе, несмотря на возрастающую роль цифровизации и автоматизации процессов, человеческие ресурсы остаются важнейшим капиталом. В связи с этим каждый российский регион в разной степени стремится увеличить данный капитал, в том числе и за счет трудовых мигрантов. Стоит отметить, что перспективным является привлечение именно внутренних (российских) мигрантов, так как им проще адаптироваться и избежать ряда проблем, с которыми сталкиваются иностранные мигранты.

Профессиональные стратегии являются одной из основных характеристик, влияющих на становление человека и определение его места в постоянно развивающейся социальной реальности. Профессиональные стратегии личности выступают составной частью жизненных стратегий.

Если говорить о феномене жизненного стратегирования, то данное явление широко представлено в работах отечественных исследователей. Жизненные стратегии рассматриваются через призму проблем личностного развития, выбора жизненного пути, образа, стиля жизни [см. подробнее: 1; 8; 9].

Исследователей, обращающих внимание на изучение профессиональных стратегий мигрантов, не так много. Среди них можно выделить В. М. Пешкову, изучающую модели профессионального трудоустройства семей мигрантов, а также феномен предпринимательской деятельности мигрантов, и Е. М. Арутюнову, фокусирующую внимание на взаимосвязи профессиональных и образовательных стратегий [7; 2]. Отдельно следует выделить работы М. С. Яницкого, О. В. Маловой, в которых основное внимание уделено классификации профессиональных стратегий [11; 5]. Также рассмотрение указанных аспектов представлено в контексте социально-экономических предпосылок внутренней трудовой миграции и описания ее причин [см. подробнее: 3; 4; 6; 10].

На формирование траекторий профессионального развития внутренних трудовых мигрантов влияют многие факторы, и одну из главенствующих ролей в этом процессе играет привлекательность региона, выбранного для дальнейшего трудоустройства. В связи с этим возникает необходимость комплексного рассмотрения основных социально-экономических показателей и характеристик региона.

Приморский край является отдаленным регионом Российской Федерации и портовой приграничной территорией, которая имеет выход в страны Азиатско-Тихоокеанского региона. В 2021 г. регион занял 43-е место среди всех субъектов РФ в рейтинге российских регионов по качеству жизни населения<sup>1</sup>. Обращаясь к демографическим данным, можно отметить, что в регионе существует явная угроза депопуляции. Так, по данным Приморскстата, на 1 января 2022 г., численность постоянного населения Приморского края составила 1 863 000 человек, что на 14 800 чел. меньше, чем в 2021 г. Исследуя статистические данные прошлых лет, можно заметить, что численность постоянного населения Приморского края начала сокращаться после 1992 г., и за 30 лет она снизилась более чем на 450 тыс. чел. В 2021 г. в крае было зарегистрировано 17 400 новорожденных, а число умерших приблизилось к 31 900 чел., что в 1,8 раза больше числа родившихся<sup>2</sup>. Также наблюдается отрицательная миграционная динамика. Так, за 2021 г. из Приморья уехало в другие российские регионы людей больше, чем переехало сюда жить, — 21 800 и 17 600 человек соответственно<sup>3</sup>.

При этом Приморский край обладает рядом привлекательных для внутренних трудовых мигрантов ресурсов, среди которых можно выделить достаточно высоко-

---

<sup>1</sup> Рейтинг регионов по качеству жизни — 2021 // РИА Рейтинг: [веб-сайт]. URL: [https://ria.ru/20220214/kachestvo\\_zhizni-1772505597.html](https://ria.ru/20220214/kachestvo_zhizni-1772505597.html) (дата обращения: 03.06.2022). Текст: электронный.

<sup>2</sup> Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям // Федеральная служба государственной статистики: [веб-сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 13.06.2022). Текст: электронный.

<sup>3</sup> О межрегиональной трудовой миграции // Федеральная служба государственной статистики: [веб-сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/migrac/mtm\\_2018.htm](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018.htm) (дата обращения: 22.09.2022). Текст: электронный.

кий уровень заработной платы и наличие вакансий на рынке труда. Так, за январь — апрель 2022 г. общий прирост вакансий на рынке труда составил 29%, а средняя заработная плата выросла до 60 070 р. — прирост составил 12%. К тому же в наиболее крупных городах Приморья на одного незанятого гражданина приходится до десяти вакантных рабочих мест<sup>1</sup>. При этом на территории региона функционирует множество предприятий, работающих по следующим направлениям: энергетика, машиностроение, судостроение, судоремонт, пищевое производство. Помимо этого в Приморском крае развит экспорт рыбы и морепродуктов, здесь концентрируются многие предприятия добывающего сектора.

В настоящее время социально-экономическому развитию Дальнего Востока в целом и Приморского края в частности уделяется повышенное внимание. Реализуются важные решения по обеспечению развития экономики, принимаются меры, направленные на улучшение социально-демографической ситуации и развитие инфраструктуры<sup>2</sup>.

Но, несмотря на это, Приморский край продолжает оставаться трудодефицитным регионом, другими словами, в силу депопуляции и растущего оттока населения на рынке труда существует большое количество незанятых вакансий. Поэтому вопрос о том, как привлечь внутренних трудовых мигрантов в Приморский край, остается актуальным.

Внутренняя трудовая миграция представляет достаточно масштабный процесс. В общем объеме перемещений в Российской Федерации наибольшую долю занимают именно внутрирегиональные и межрегиональные миграции. Наиболее привлекательными для внутренних трудовых мигрантов остаются центральные развитые регионы нашей страны, а отдаленные, хотя и перспективные в плане трудоустройства территории, в число которых входит и Приморье, зачастую не привлекают представителей данной социальной категории. В связи с этим актуальным становится рассмотрение профессиональных траекторий трудовых мигрантов, возможностей их трудоустройства и выявление проблем, с которыми они сталкиваются.

Для выявления основных профессиональных стратегий, характерных для трудовых мигрантов, приезжающих в Приморский край, нами было предпринято

---

<sup>1</sup> Анализ рынка труда Приморского края // НИ.Индекс: [веб-сайт]. URL: [https://stats.hh.ru/primorsky\\_krai](https://stats.hh.ru/primorsky_krai) (дата обращения: 13.10.2022). Текст: электронный.

<sup>2</sup> Об утверждении условий программы «Дальневосточная ипотека»: постановление Правительства РФ от 07 декабря 2019 года № 1609 // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_339796/cb57458203bdcdbdc65d5197069fcc94e0f87e5/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339796/cb57458203bdcdbdc65d5197069fcc94e0f87e5/) (дата обращения: 06.10.2022). Текст: электронный.

О свободном порте Владивосток: федеральный закон от 13.07.2015 года № 212-ФЗ // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182596/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182596/) (дата обращения: 06.10.2022). Текст: электронный.

Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных на территориях субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 01 мая 2016 года № 119-ФЗ // Консультант Плюс: [веб-сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_197427/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197427/) (дата обращения: 06.10.2022). Текст: электронный.

исследование, реализованное в рамках разведывательного стратегического плана с применением качественных методов сбора данных, представленных серией неформализованных интервью. Выборка — целевая. Отбор респондентов происходил в соответствии с двумя основными критериями: осуществленный переезд в Приморский край из другого региона Российской Федерации и доминирование фактора трудоустройства при переезде. Метод построения выборки — «снежный ком». Общий объем выборочной совокупности составил 10 человек (n=10). Инструментарий представлен гайдом интервью, состоящим из четырех блоков. Первый блок связан с социально-демографическими характеристиками респондента, второй — с отношением респондента к Приморскому краю. Третий блок направлен на изучение мотивационной составляющей и выявление конкретных стратегий трудоустройства, а четвертый, завершающий, блок связан с выявлением возможных трудностей, возникших при трудоустройстве и переезде, и путей их решения. В соответствии с разработанным инструментарием был произведен сбор эмпирических данных. Полевые работы проводились в мае 2022 г.

Результаты исследования показали, что внутренние трудовые мигранты, прибывшие в Приморье из других российских регионов, ориентированы на стратегию максимально высокого заработка в короткий срок. Следовательно, тезис о том, что на Дальний Восток люди едут за «длинным рублем», не теряет своей актуальности. В данном контексте уместно привести показательные цитаты из интервью. Так, наши информанты говорят: *«Моя цель была в том, чтобы найти место работы престижнее, чтобы много зарабатывать, чего я и достиг. Мотивация все же — это деньги и престиж. Я мог остаться у себя, сменить просто работу, а зачем? Чтобы опять мало получать и сидеть в непонятной компании с бумажками? Тут-то можно заработать»* (мужчина, 38 лет, приехал из Амурской области, работает в «ДНС Девелопмент»<sup>1</sup>). *«Я сам принял решение, потому что надо больше денег для семьи зарабатывать, уехал на заработки. Детям моим надо помогать, на старость копеечку отложить, поэтому поехал сюда зарабатывать деньги, вот моя цель»* (мужчина, 51 год, приехал из Забайкальского края, работает в ВМТП<sup>2</sup>). *«По-честному, это деньги. Все они решают»* (мужчина, 42 года, приехал из Магаданской области, работает на ТЭЦ-2<sup>3</sup>); *«Меркантильно звучит, но это деньги. Конечно же, хочется жить в достатке»* (мужчина, 23 года, приехал из Республики Бурятия, работает во «Фреш терминале»<sup>4</sup>).

Выбор Приморья как региона приложения труда обусловлен наличием вакансий с высоким уровнем заработной платы. Анализируя результаты интервью, можно сказать, что хорошая вакансия и высокая заработная плата, безусловно,

---

<sup>1</sup> ДНС Девелопмент — инвестиционно-девелоперская компания, отдельное подразделение компаний группы «DNS», осуществляет полный цикл развития проектов от концептуальной разработки до строительства и последующего управления объектами.

<sup>2</sup> ВМТП — Владивостокский морской торговый порт.

<sup>3</sup> ТЭЦ-2 — тепловая электростанция во Владивостоке, входит в состав АО «Дальневосточная генерирующая компания» (группа компаний ПАО «РусГидро»), филиал «Приморская генерация».

<sup>4</sup> «Фреш терминал» — структурное подразделение ООО «Владивостокский морской контейнерный терминал».

мотивируют респондентов: *«Я стремился найти хорошую вакансию, более или менее подходящую мне по специальности, чтобы заработать максимум денег»* (мужчина, 23 года, приехал из Республики Бурятия, работает во «Фреш терминале»). *«На работе поступило предложение о том, что есть вакансии в Приморском крае с повышенной заработной платой. Меня заинтересовало»* (мужчина, 47 лет, приехал из Краснодарского края, работает в УМВД по ПК<sup>1</sup>). Но также в интервью часто встречаются ответы, связанные с другими факторами, повлиявшими на решение о переезде. Вот показательный пример: *«Целью была смена места жительства прежде всего и получение льгот, ну и хотелось чего-то нового»* (женщина, 32 года, приехала из Тульской области, работает в ООО «КФК»<sup>2</sup>). *«Стремился просто найти то, что подойдет и устроит, куда меня возьмут»* (мужчина, 40 лет, приехал из Республики Саха (Якутия), работает на ССК «Звезда»<sup>3</sup>). *«В родном городе я попал под сокращение и решил попробовать себя в другом месте»* (мужчина, 27 лет, приехал из Иркутской области, работает на ВП «Эра»<sup>4</sup>).

Несмотря на высокую заработную плату и перспективные вакансии для внутренних трудовых мигрантов Приморский край не является привлекательным регионом для постоянного трудоустройства и дальнейшего закрепления на постоянное место жительства. Интервьюируемые отмечают следующее: *«Думаю не о возвращении, а о смене региона, потому что тут меня многое не устраивает, да и дома тоже»* (женщина, 32 года, приехала из Тульской области, работает в ООО «КФК»). *«Здесь выше цены на продукты и коммунальные услуги, но природа красивее. Мало здесь скверов и парков рядом с домами для отдыха населения — приходится ехать куда-то. В моем регионе их больше, этого мне не хватает. Вообще здесь еще люди закрытые, знакомых очень мало, все слишком заняты, не хватает общения. Изменения я бы внесла в систему здравоохранения — болеть тут опасно, можно и умереть»* (женщина, 45 лет, приехала из Краснодарского края, работает в гимназии ДВФУ<sup>5</sup>). *«Я уже тут год пробыл и понимаю, что жить-то не очень комфортно. Цены выше крыши, жилье, по сути, недоступное, инфраструктура вроде есть, но с косяками»* (мужчина, 29 лет, приехал из Сахалинской области, работает в ПМКБ № 1<sup>6</sup>).

Также внутренние трудовые мигранты сталкиваются с ненадлежащими условиями труда и неисполнением трудовых обязательств со стороны работодателя. Реже происходят конфликты с коллегами. Стоит принимать во внимание и другие сложности, отмеченные информантами: *«слишком сложный и долгий процесс трудоустройства»; «проблемы из-за отсутствия образования»; «трудности с привыканием к новому»* и т. п. *«Процесс проходил в три этапа, в этом и была сложность»* (женщина, 32 года, приехала из Тульской области, работает в ООО

<sup>1</sup> УМВД по ПК — Управление Министерства внутренних дел по Приморскому краю.

<sup>2</sup> ООО «КФК» — ООО «Ремонтно-строительная компания».

<sup>3</sup> ССК «Звезда» — судостроительный комплекс «Звезда».

<sup>4</sup> ВП «Эра» — АО Владивостокское предприятие «Электрорадиоавтоматика», занимается электромонтажным и электромеханическим производством, проектированием и изготовлением электрораспределительных устройств.

<sup>5</sup> ДВФУ — Дальневосточный федеральный университет.

<sup>6</sup> ПМКБ № 1 — Приморская краевая клиническая больница № 1.

«КФК»); «*А сам процесс тут сложный, медкомиссий куча, бумаг много подписываешь, но это потом денежно компенсируется хоть*» (мужчина, 42 года, приехал из Магаданской области, работает на ТЭЦ-2); «*Простые трудности были: собеседование, перелет, адаптация на новом месте, потому что завод достаточно большой, но это было год назад, а сейчас я уже освоился*» (мужчина, 27 лет, приехал из Иркутской области, работает на ВП «Эра»).

Следующий аспект предпринятого нами исследования был связан с выявлением карьерных предпочтений трудовых мигрантов. Как выяснилось, внутренние трудовые мигранты не ориентированы на построение успешной карьеры. В данном ключе весьма иллюстративны следующие суждения: «*Наверное, нет. Я все же люблю гарантии, стабильность, а новая должность — это риск, обязанности. Не справлюсь и все, работу потеряю, деньги. А я так не хочу*» (мужчина, 40 лет, приехал из Республики Якутия, работает на ССК «Звезда»). «*Особо тут карьеру не построишь, очень сложно на новый уровень пройти, нужно образование, а его тебе не предоставят, льгот не дадут, платить надо. В итоге потеряешь больше, чем заработаешь*» (мужчина, 23 года, приехал из Республики Бурятия, работает во «Фреш терминале»). «*Не планирую, потому что хочу вернуться обратно. Ну и там уже, возможно, меня ждет повышение*» (женщина, 32 года, приехала из Тульской области, работает в ООО «КФК»). Также многие интервьюируемые затруднились однозначно ответить на данный вопрос, сомневаясь в своих намерениях по поводу построения карьеры. В основном это было связано с неуверенностью в своих возможностях и с негативной оценкой своего положения по сравнению с местным населением, что «*у приезжих меньше шансов пойти на повышение*» (мужчина, 51 год, приехал из Забайкальского края, работает в ВМТП).

Наиболее эффективной мерой поддержки внутренних трудовых мигрантов, по мнению наших респондентов, является предоставление социального пакета и различных льгот. Наиболее популярными были следующие ответы: «*льготы на жилищные услуги*», «*увеличение заработной платы*», «*создание новых вакансий*», «*выплаты на период адаптации*». Менее распространенными были такие суждения, как «*развитие инфраструктуры*», «*снижение цен на продукты питания и жилье*» и «*предоставление бесплатных услуг здравоохранения*». Самыми редкими ответами стали «*создание надзорных органов, контролирующих процесс трудоустройства*», «*развитие сферы досуга*» и «*возможность получения образования*». Информантами в основном были выделены меры, связанные с изменением цен на жилье, продукты питания, в том числе и предоставление льгот, а также с повышением материальных, денежных выплат: «*Я бы осталась, если бы цены на жилье и продукты тут были демократичнее*» (женщина, 45 лет, приехала из Краснодарского края, работает в гимназии ДВФУ). «*Было бы неплохо предоставлять льготы или скидки на жилье. Ну или если с семьей приезжаешь, то хоть что-то льготное на семью. Пусть не на все время, но на первый год или два*» (мужчина, 38 лет, приехал из Амурской области, работает в «ДНС Девелопмент»). «*Если мне повысят заработную плату до уровня Москвы и снизят цены, то я останусь, а так вряд ли. Я затрудняюсь немного, но можно, наверное, дать какие-то льготы, чтобы упростить мне жизнь. То есть скидку или льготную ипотеку на жилье, оплачиваемый проезд в общественном транспорте или его возмещение. А лучше всего предложить должность повыше с большой*

*зарплатой. Вот тогда останусь»* (мужчина, 29 лет, приехал из Сахалинской области, работает в ПМКБ № 1). *«Можно мне зарплату еще больше повысить. А так было бы неплохо цены урегулировать, инфраструктуру развивать»* (мужчина, 40 лет, приехал из Республики Якутия, работает на ССК «Звезда»).

Таким образом, основываясь на результатах проведенного нами исследования, можно сформулировать определенные выводы о профессиональных стратегиях внутренних трудовых мигрантов, приехавших работать в Приморский край. Используя классификацию профессиональных стратегий, описанную Ф. М. Кремень и С. А. Кремень [приводится по: 5], следует отметить, что чаще всего внутренние трудовые мигранты ориентированы на умеренно-приспособительскую стратегию, предполагающую, что в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам. Специалист, как правило, пользуется наработанными алгоритмами решения профессиональных задач. Мышление носит профессионально-ориентированный пассивный характер. В профессиональном плане эта группа предпочитает государственный сектор экономики, стабильность заработка, а трудности при трудоустройстве являются частым спутником их профессиональной деятельности. К тому же профессиональные стратегии внутренних трудовых мигрантов можно описать как среднесрочные, так как большинство опрошенных в ходе исследования остаются в Приморском крае в среднем на два-три года.

Также мы выявили аспекты, которые важно учесть при построении схемы привлечения внутренних трудовых мигрантов в Приморский край. Соответственно можно обозначить некоторые пути совершенствования управления профессиональными стратегиями внутренних трудовых мигрантов. К сожалению, в Приморском крае процесс регулирования внутренней трудовой миграции до сих пор не обоснован с научной точки зрения: в настоящее время правительство фиксирует данное явление, но не управляет им. Однако в концепции регулирования внутренней трудовой миграции необходимо создать четкую позицию по приему трудовых мигрантов из различных регионов России. Для решения данной проблемы важно создать прозрачную систему квотирования, т. е. квоты будут закреплены за конкретными предприятиями. Также, прежде чем предоставлять те или иные квоты, необходимо провести комплексный анализ потребностей внутренних трудовых мигрантов и непосредственно увязывать их с перспективами предоставления мест на предприятиях. Рекомендуется расширить выработку и подписание двусторонних соглашений по организованному привлечению на работу в регион трудовых мигрантов между российскими регионами.

Однако стоит отметить, что даже перечисленные меры не решат всех проблем. Политика по привлечению внутренних трудовых мигрантов в Приморье должна логически вытекать из его демографической и экономической стратегий. То есть количество российских трудовых мигрантов должно непосредственно сочетаться с параметрами социально-экономического и демографического развития Приморского края. Таким образом, меры привлечения внутренних трудовых мигрантов должны быть четко увязаны с концепцией развития региона.

#### **Литература**

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Москва: Мысль, 1991. 230 с. Текст: непосредственный.

*А. В. Винокурова, Ю. Г. Зайцева.* Профессиональные стратегии трудовых мигрантов (на материалах Приморского края)

---

2. Арутюнова Е. М. Адаптация временных трудовых мигрантов из Средней Азии на сельском Юге России // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 1(05). С. 51–70. Текст: непосредственный.
3. Ишназаров Д. У., Ишназарова В. М. Внутренняя трудовая миграция в России: этапы, функции, современное положение // Проблемы востоковедения. 2016. № 4(74). С. 44–50. Текст: непосредственный.
4. Кованова Е. С. Актуальные тенденции внутренней трудовой миграции населения регионов России // Сборник статей VIII Уральского демографического форума / ответственный редактор А. И. Кузьмин. Екатеринбург: Изд-во Ин-та экономики Уральского отделения РАН, 2018. С. 294–297. Текст: непосредственный.
5. Малова О. В. К вопросу о классификации стратегий профессионального развития // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2013. Т. 5, № 3. С. 72–82. Текст: непосредственный.
6. Неклюдова Н. П. Социально-экономические факторы внутренней трудовой миграции в России // Экономика и предпринимательство. 2013. № 11. С. 721–724. Текст: непосредственный.
7. Пешкова В. М. Место и роль предпринимательской активности международных мигрантов в России: постановка вопроса // Будущее сферы труда: достойный труд для всех: сборник статей международного форума (Уфа, 4–5 февраля 2019 г.). Уфа: Мир Печати, 2019. С. 403–408. Текст: непосредственный.
8. Резник Т. Е., Резник Ю. М. Жизненные стратегии личности // Социологические исследования. 1995. № 5. С. 100–105. Текст: непосредственный.
9. Резник Ю. М., Смирнов Е. А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). Москва: Институт человека РАН, 2002. 259 с. Текст: непосредственный.
10. Эльдяева Н. А., Кованова Е. С., Тенетова Е. П. Интенсивность современных миграционных потоков и последствия внутрорегиональной и межрегиональной миграции населения российских регионов // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2019. № 2. С. 86–96. Текст: непосредственный.
11. Яницкий М. С. Система ценностных ориентаций личности и социальных общностей: структурно-динамическая модель и ее применение в психологических исследованиях и психологической практике // Вестник Кемеровского государственного университета. 2020. Т. 22, № 1(81). С. 194–206. Текст: непосредственный.

Статья поступила в редакцию 14.10.2022; одобрена после рецензирования 28.10.2022; принята к публикации 23.11.2022.

PROFESSIONAL STRATEGIES OF LABOUR MIGRANTS  
(CASE STUDY OF PRIMORSKY KRAY)

*Anna V. Vinokurova*  
Cand. Sci. (Sociol.), A/Prof.  
vinokurova77@mail.ru

*Yulia G. Zaitseva*  
Master's Student  
zaitseva.iug@students.dvfu.ru

Far Eastern Federal University  
10 Ajax Bay, Russky Island, Vladivostok 690922, Russia



---

*Abstract.* The article characterizes the professional strategies of migrants coming to Primorsky Krai from other Russian regions for the purpose of employment. The study was based on the qualitative sociological methods presented by a series of unstructured interviews. Field work was carried out in May 2022. The study showed that the professional strategy of internal labour migrants is predominantly moderately adaptive. This group of migrants is focused on high stable earnings and does not consider Primorye as a region for permanent residence. We have also identified the aspects that should be taken into account when building a scheme for attracting internal labour migrants to the region, and proposed some ways to improve the management of professional strategies for internal labour migrants.

*Keywords:* labour migration, professional strategies, regional development, the Far East, Primorsky Krai.

*For citation*

Vinokurova A. V., Zaitseva Yu. G. Professional Strategies of Labour Migrants (Case Study of Primorsky Krai). *Oriental Vector: History, Society, State*. 2022; 1: 38–46 (In Russ.).

*The article was submitted 14.10.2022; approved after reviewing 28.10.2022; accepted for publication 23.11.2022.*