

## СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ, ЭТНИЧЕСКИЕ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ БАШКОРТОСТАНА

© Садретдинова Эвелина Винеровна,  
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»,  
г. Уфа, Россия

© Коровкина Наталья Владимировна,  
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»,  
г. Уфа, Россия

**Аннотация.** В статье представлены некоторые результаты онлайн-опроса работающего населения Республики Башкортостан, проведенного летом–осенью 2024 г. в рамках проекта «Этнические особенности занятости и трудовой мобильности населения в российских регионах» (общая выборка составляет 1004 человека). В ходе исследования выявлены и описаны особенности географической профессиональной мобильности у работающего населения Республики Башкортостан, детерминированные влиянием социально-демографического, этнического и территориального факторов. Определены ключевые причины, мотивы и траектории профессиональной мобильности. Выявлено, что жители мегаполиса демонстрируют в целом более высокий уровень трудовой мобильности как средства самореализации и карьерного роста. При этом мобильность в условиях крупного города носит преимущественно межотраслевой и межорганизационный характер, тогда как жители сельских поселений и малых городов вынуждены чаще обращаться к практикам географической мобильности. Для жителей сельских поселений и малых городов характерны преимущественно «вынужденные» мотивы переезда, когда отсутствие работы по месту жительства становится фактором «выталкивания». В то же время жителей крупного города характеризуют «добровольные» мотивы переезда и действие широкого круга факторов «притяжения» (не только работа) на новом месте жительства. Женщины в большей степени ориентированы на семейный тип карьеры, поэтому либо отказываются от географической трудовой мобильности, либо склонны к единовременным переездам на короткие расстояния, тогда как мужчины в поисках достойной работы готовы к неоднократным переездам, в том числе в другие регионы. Охарактеризованы особенности влияния неравномерности процессов урбанизации крупнейших этносов республики на мотивацию географической трудовой мобильности. Выявлено, что среди крупнейших этносов Башкортостана для слабо урбанизированного башкирского населения наличие/отсутствие достойной работы является ведущей детерминантой профессиональной географической мобильности.

**Ключевые слова:** трудовая мобильность, географическая мобильность, мотивы трудовой миграции, работающее население.

---

**Для цитирования:** Садретдинова Э В., Коровкина Н.В. Социально-демографические и территориальные особенности географической трудовой мобильности работающего населения Башкортостана // Уфимский гуманитарный научный форум. 2026. №.1. С. 321-340. DOI 10.47309/2713-2358-2026-1-321-340.

# **SOCIO-DEMOGRAPHIC, ETHNIC AND TERRITORIAL FEATURES OF GEOGRAPHICAL LABOR MOBILITY OF THE WORKING POPULATION OF BASHKORTOSTAN**

© **Sadretdinova Evellina Vinerovna**

Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

© **Korovkina Natalya Vladimirovna**

Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

**Abstract.** The article presents some of the results of an online survey of the working population of the Republic of Bashkortostan, conducted in the summer and autumn of 2024 as part of the project "Ethnic characteristics of employment and labor mobility of the population in Russian regions" (the total sample is 1004 people). The study identifies and describes the features of geographical professional mobility among the working population of the Republic of Bashkortostan, determined by the influence of socio-demographic, ethnic and territorial factors. The key reasons, motives and trajectories of professional mobility are identified. It has been revealed that residents of the megacity demonstrate a generally higher level of labor mobility as a means of self-realization and career growth. At the same time, mobility in a large city is mainly intersectoral and inter-organizational in nature, while residents of rural settlements and small towns are forced to turn more often to the practices of geographical mobility. Residents of rural settlements and small towns are characterized mainly by "forced" motives for moving, when the lack of work at their place of residence becomes a factor of "displacement". At the same time, residents of a large city are characterized by "voluntary" motives for moving and the effect of a wide range of "attraction" factors (not only work) in a new place of residence. Women are more focused on the family type of career, therefore, they either abandon geographical labor mobility, or are inclined to move short distances at one time, while men are ready to move repeatedly in search of decent work, including to other regions. The peculiarities of the influence of the uneven processes of urbanization of the largest ethnic groups of the republic on the motivation of geographical labor mobility are characterized. It is revealed that among the largest ethnic groups of Bashkortostan, for the poorly urbanized Bashkir population, the presence/absence of decent work is the leading determinant of professional geographical mobility.

**Key words:** labor mobility, geographical mobility, motives of labor migration, the working population.

**Введение.** Вопросы мобильности рабочей силы, в частности международной трудовой миграции, исследуются, например, в многочисленных публикациях Денисенко М.Б. [1], Ионцева В.А. [2], Рыбаковского Л.Л. [3], Мукомеля В.И. [4], Ивахнюк И.В. [5] и др.

Проблемы географической мобильности в условиях социальных изменений находят отражение в работах Голенковой З.Т., Сушко П.Е., Стрельниковой А.В. [6], Флоринской Ю.Ф., Мкртчян Н.В. [7], Андреевской А.В., Ворониной Н.С. [8], Демиденко С.Ю. [9]. К изучению факторов удовлетворенности работой обращаются Дубновицкая А.А. и Фурманов К.К. [10], Костина А.Н. [11] и др.

Тошпулотов А.А., Сурина Е.А., Матвеева И.В., Марикян Е.А. анализируют развитие представлений о сущности трудовой мобильности [12]. Тимонин И.И. и Кохова И.В. в своей работе раскрывают наиболее значимые проблемы

мобильности трудовых ресурсов, в частности – снижение интенсивности межрегиональной миграции [13]. Забелина О.В. и Мирзабалаева Ф.И. изучают установки работающего населения на профессиональную и межотраслевую мобильность [14].

Различные аспекты трудовой и профессиональной мобильности на региональном уровне освещаются социологами Башкортостана, в числе которых Ахметова Г.Ф. [15], Гайфуллин А.Ю. [16], Свинухова Ю.В. [17], Туракаев М.С. [18] и др.

Большое внимание исследователями уделяется разработке понятий трудовой и профессиональной мобильности. Так, по мнению Палховской Е.Б., трудовая мобильность представляет собой перемену работником своих социальных позиций (места работы, профессии, должностного положения, функций, квалификации) [19]. Профессиональную мобильность Игошев Б.М. определяет как способность и готовность индивида к изменениям своей профессиональной позиции, статуса и к перемещениям в профессиональной сфере [20].

**Материалы и методы.** Данная статья основана на данных онлайн-опроса работающего населения Республики Башкортостан, проведенного летом–осенью 2024 г. в рамках проекта «Этнические особенности занятости и трудовой мобильности населения в российских регионах». Общая выборка составляет 1004 человека: башкиры – 353, татары – 367, русские – 284 человека. Подвыборки этносов являются независимыми и воспроизводят социально-демографическую (пол, возраст) и поселенческую (городские и сельские жители) структуру их работающего населения. Опрос проведен в онлайн-формате.

**Результаты исследования.** Подавляющее большинство респондентов (59,5%) уверенно заявили, что они не меняли место работы в течение последних 5 лет. Немногим более трети опрошенных (39,3%) подтвердили тот факт, что они становились субъектами трудовой мобильности за последние годы. Стоит также отметить отсутствие различий в распределении ответов мужчин и женщин. Напротив, можно увидеть влияние этнического фактора на уровень мобильности работающего населения Башкортостана: у русских этот показатель несколько выше (44,9%), чем у татар (39,8%) и башкир (33,3%) (см. табл. 1). Авторы, изучающие экономическое поведение населения национальных республик, также отмечают наличие различий в паттернах коренных народов и русского этноса: для первых более характерен высокий уровень ориентации на традиционные формы хозяйствования, которые наиболее активно проявляются у сельчан [21].

Таблица 1 – Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних 5 лет? (в %)

Варианты ответа	Башкиры	Татары	Русские	Уфа	Другие города	Села	Ж	М
Да, приходилось	33,3	39,8	44,9	48,1	35,3	36,2	39,3	39,3
Нет, не приходилось	65,5	58,7	54,0	51,4	63,4	62,1	59,2	59,7
Затрудняюсь ответить	1,2	1,5	1,1	0,5	1,3	1,7	1,5	1,0
Варианты ответа	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Всего по выборке		
Да, приходилось	47,6	52,2	39,7	28,7	25,9	39,3		
Нет, не приходилось	50,8	46,7	58,1	71,3	72,9	59,5		
Затрудняюсь ответить	1,6	1,1	2,1	0	1,2	1,2		

Результаты опроса в контексте поселенческой структуры региона представляют для нас особый интерес, так как в некоторых исследованиях также фиксируется наличие процессов, отрицательно влияющих на социально-экономическое развитие села [22]. Согласно данным опроса, жители мегаполиса демонстрируют более высокий уровень трудовой мобильности, чем остальное население республики: в Уфе примерно одинаковое количество опрошенных стабильно работают в одной организации, либо, наоборот, меняли место работы за последние 5 лет (51,4% и 48,1% соответственно). Для других городов и сел республики справедливо утверждение о том, что доля мобильного работающего населения в два раза ниже, чем доля предпочитающих более осторожную трудовую стратегию сохранения своего рабочего места – лишь примерно каждый третий горожанин и сельчанин менял место работы за последние 5 лет.

К факторам трудовой мобильности относится и возраст работающего: наиболее мобильны респонденты до 44 лет, но максимальная доля сменивших работу (каждый второй) зафиксирована в категории от 25 до 34 лет, в то время как среди самых молодых респондентов (до 24 лет) и в группе старше 35 лет этот показатель несколько ниже. Однако важно заметить, что самые молодые респонденты от 18 до 24 лет, согласно результатам опроса, также имеют один из наиболее высоких показателей трудовой мобильности, что, вероятно, может отчасти быть связано с временным характером их занятости в период обучения, поиском подходящего места работы и социально-психологическими особенностями. В целом, уровень постоянной занятости среди молодежи намного ниже, чем среди работников старшего возраста [16].

После 35 лет доля мобильных граждан начинает снижаться и достигает минимума в группе старше 55 лет, где лишь каждый четвертый опрошенный

демонстрирует трудовую мобильность, что логично, учитывая вероятный выход на пенсию. Таким образом, уже после 45 лет жители республики более нацелены на стратегию устойчивого развития, нежели на профессиональный поиск.

Таблица 2 – По каким причинам Вы сменили свою основную работу в последний раз? (в %)

Варианты ответа	Башкиры	Татары	Русские	Уфа	Другие города	Села	Ж	М
Не устраивала зарплата	55,4	54,2	59,0	48,5	58,5	62,3	50,4	61,7
Не устраивала должность, не видел перспектив для карьеры	23,9	22,9	22,1	27,7	20,7	20,2	20,0	25,3
Не устраивало содержание работы, не было к ней интереса	9,8	15,7	20,5	20,0	14,6	13,2	17,8	14,2
Из-за плохих отношений с руководством	13,0	6,0	12,3	11,9	1,2	8,8	11,1	10,5
Из-за плохих отношений в коллективе	3,3	2,4	8,2	5,9	3,7	5,3	5,2	4,9
Не устраивал график работы, другие условия труда	18,5	21,7	27,0	24,8	25,6	19,3	24,4	21,6
Сокращения, ликвидация предприятия	6,5	1,2	5,7	4,0	2,4	7,0	4,4	4,9
Терял квалификацию, работал не по специальности	1,1	7,2	2,5	3,0	1,2	5,3	1,5	4,9
В связи с переездом	6,5	10	2,5	5,0	3,7	9,6	8,1	4,9
Закончился срок контракта	1,1	2,4	1,6	3,0	0	1,8	0	3,1
Выполнена услуга, работа по договору	3,3	1,2	2,5	2,0	3,7	1,8	1,5	3,1
Другая причина, напишите	3,3	3,6	2,5	3,0	1,2	4,4	4,4	1,9
Затрудняюсь ответить	4,3	7,2	1,6	5,0	2,4	4,4	4,4	3,7

Более половины респондентов (56,6%), сменивших работу, в качестве причины увольнения указали низкую заработную плату, примерно каждый

пятый (22,9%) – отсутствие карьерных перспектив и неудобный график работы; еще 15,8% пожаловались на само содержание работы, а каждый десятый – на плохие отношения с руководством (см. табл. 2). Список остальных причин оказался значительно менее популярным среди опрошенных, которые в течение 5 последних лет сменили работу, в их числе: переезд, плохие отношения в коллективе, ликвидация предприятия, работа не по специальности и др.

Мужчины чаще демонстрировали финансовые и карьерные притязания (61,7% и 25,3% против 50,4% и 20,0% соответственно у женщин), в то время как женщины больше внимания уделяли таким аспектам как график (24,4% против 21,6% у мужчин) и содержание работы (17,8% против 14,2%). В целом, женщины несколько выше оценили значимость отношений в коллективе и с руководителем и гибкий график, мужчины – возможность работать по специальности и осуществлять карьерный рост.

Русские чаще отмечали заработную плату, удобный график и содержание работы, отношения в коллективе, чем представители других этносов. Эти данные согласуются и с их более активной трудовой мобильностью в целом и могут указывать на предпочтительный выбор некоторыми этническими группами адаптивных трудовых стратегий. Например, лишь каждый десятый башкир менял работу из-за отсутствия интереса к ней, в то время как среди русских доля таких респондентов составляет 20,5%. Аналогично график становился причиной увольнения для каждого четвертого (27%) русского респондента и менее пятой части (18,5%) башкир. Татары значительно чаще других говорили о такой причине как работа не по специальности и утрата квалификации – 7,2% против 2,5% у русских и 1,1% у башкир. Последние несколько выше остальных поставили отсутствие перспектив и плохие отношения с руководителем, в то время как татары заявляли о такой причине увольнения, как и об отношениях в коллективе в целом, заметно реже.

Жители сел (62,3%) и горожане (58,5%) значительно чаще, чем обитатели мегаполиса (48,5%), жаловались на уровень заработной платы. Для сельчан также более, чем для других, актуальны переезд, работа не по специальности и сокращение как причины смены места работы. В то же самое время уфимцы демонстрируют карьерные притязания, значимость для них содержания работы и отношений с руководством и коллегами, а жители малого города чаще других отмечали неудобный график работы. Таким образом, можно заметить тенденцию на вынужденный характер трудовой мобильности жителей села и малого города, в то время как уфимцы, меняя место работы, претендуют на карьерный рост и более интересную, перспективную занятость.

С точки зрения возрастных распределений ответов на вопрос о причинах смены места работы можно наблюдать, что более всех размером заработной платы недовольны респонденты от 35 до 44 лет (62,2%), в то время как в старшей группе опрошенных таких лишь немногим более трети (39,1%). Для респондентов до 34 лет более веским основанием для увольнения, чем для опрошенных из старших групп, являются неудобный график, отсутствие перспектив и неинтересное содержание выполняемой работы.

Лишь каждый третий, ответивший на вопрос, есть ли у вас в домохозяйстве (семье) люди, работающие в другом населенном пункте, дал положительный ответ, при этом каждый пятый имел в виду вахтовый метод работы, а каждый десятый – маятниковую мобильность, при которой каждый день/через день кто-то из членов семьи ездит на работу в другой населенный пункт. Женщины чаще мужчин заявляли о вахтовом методе работы (23% против 18,2%), в то время маятниковая мобильность более характерна для мужчин (12,2% против 7,5%).

Чаще всего о наличии в семье вахтовиков заявляли башкиры (24%), а о необходимости ездить на работу в другой населенный пункт – русские (11,7%). Ярко выражены территориальные различия в частотном распределении ответов на данный вопрос – наименьшую географическую мобильность склонны проявлять жители мегаполиса, ежедневно предлагающего своим обитателям большое количество вакансий. Жители менее благополучных с точки зрения экономического состояния малого города и села вынуждены искать работу за пределами не только своего населенного пункта, но и региона: о вахтовом характере работы кого-либо из членов семьи заявил примерно каждый четвертый житель малого города и села (26,3% и 23,2% соответственно) и лишь каждый десятый уфимец (9,6%). Маятниковая мобильность проявляется несколько иначе: о наибольшей активности заявляют сельчане (13,3%), о наименьшей – жители малых городов (6,7%). Для сельской местности характерно работать, например, в райцентре, что порождает феномен маятниковой миграции, Уфа же представляет собой агломерацию, часть жителей которой так же вынуждены ежедневно ездить на работу или учебу в столицу.

Самые активные вахтовики – это респонденты от 45 до 54 лет, четверть которых заявила о наличии таковых в семье, в то время как в группе от 35 до 44 лет таких лишь 16,2%. Субъектами маятниковой миграции чаще других становятся опрошенные от 18 до 24 лет (12,7% при среднем показателе по выборке в 10,1%).

Таблица 3 – Есть ли у Вас в домохозяйстве (семье) люди, работающие в другом населенном пункте? (в%)

Респондент и члены его семьи	Ежедневно выезжает на работу из своего населенного пункта в другой город/село	На несколько недель или месяцев выезжает на заработки из своего населенного пункта	Не относится / затрудняюсь ответить
Я сам (а)	24,4	18,6	57,0
Супруг (а)	18,6	23,3	58,1
Отец, отчим / свекор	8,5	17,5	74,0
Мать, мачеха / свекровь	8,5	7,8	83,7
Сын, приемный сын	8,1	12,0	79,9
Дочь, приемная дочь	4,3	6,2	89,5
Внучка	4,3	4,3	91,4
Внук	2,7	3,9	93,4

Из 258 человек, ответивших на вопрос (см. табл. 3), четверть (24,4%) отметили, что они сами ежедневно выезжают на работу в другой населенный пункт и около пятой части (18,6%) работают вахтовым методом. Схожая ситуация наблюдается относительно супругов респондентов: около пятой их части (18,6%) работают в другом селе или городе, еще 23,3% являются вахтовиками. Если говорить о более старших родственниках (мать/мачеха/свекровь, отец/отчим/свекор), то для мужчин более характерна вахтовая работа, а вот уровень маятниковой миграции не зависит от гендерной принадлежности. Среди молодого поколения (дети и внуки) мужчины более склонны проявлять географическую мобильность, как маятниковую, так и в пределах своего региона и страны в целом.

Таблица 4 – Куда Вы выезжаете / Они выезжают на работу из своего населенного пункта? (в%)

Респондент и члены его семьи	В другое село своего района Башкортостана	В другой город Башкортостана	В другой регион России	В село другого региона Башкортостана	В Уфу	Не относится / затрудняюсь ответить
Я сам (а)	6,2	4,7	14,0	0,4	14,3	2,3
Супруг (а)	5,4	6,2	12,4	0,8	12,4	4,7
Отец, отчим / свекор	7,8	3,1	7,0	0,4	5,4	2,3
Мать, мачеха / свекровь	4,3	4,7	0,8	0,4	4,3	1,9

Респондент и члены его семьи	В другое село своего района Башкортостана	В другой город Башкортостана	В другой регион России	В село другого региона Башкортостана	В Уфу	Не относитесь / затрудняюсь ответить
Сын, приемный сын	5,4	2,3	5,4	0	3,9	3,1
Дочь, приемная дочь	1,9	1,6	0	0,4	4,3	2,3
Внучка	2,7	3,5	0	0	1,6	0,8
Внук	1,6	1,6	0	0,8	2,3	0,4

Респонденты и/или их супруги примерно с одинаковой частотой осуществляют поездки с целью работы в другом населенном пункте или регионе (см. табл. 4). В сравнении со своими старшими (матери/отцы, свекры) и младшими родственниками (дети и внуки) опрошенные демонстрируют более высокий уровень географической трудовой мобильности. И сами респонденты (около 14%), и их супруги (12,4%) с равной частотой, выбирая место для работы вне своего населенного пункта, отдают предпочтение столице нашей республики и другим регионам России. Опрошенные и члены их семьи, проживающие в сельской местности, чаще выбирают работу внутри своего района, нежели ездят в село другого района Башкортостана. Аналогично младшие члены семьи (дочери и внуки), за исключением сыновей, осуществляют мобильность лишь в пределах нашей республики. Молодые мужчины (сыновья опрошенных) выбирают как другие регионы, так и села своего района, и Уфу. Старшие мужчины в семье (отцы и свекры опрошенных) почти в два раза реже (7%), чем сами респонденты, осуществляют миграцию за пределы региона, отдавая предпочтение другим селам своего района (7,8%), однако по показателю миграции между регионами страны все же демонстрируют большую активность, чем старшие женщины в семье (матери и свекрови), которые практически полностью исключают этот вид трудовой мобильности (0,8%) и выбирают передвижения внутри республики (около 4%).

Для оценки географической мобильности в ходе исследования также была предпринята попытка выявить, имел ли место опыт смены места жительства в прошлом (за последние 10 лет) в связи с работой. 59,1% опрошенных не имеют подобного опыта, 9,5% переезжали в связи с собственной работой, еще 1,5% – в связи с работой супруга(и). Наименее мобильными и в этом отношении являются башкиры, 61,2% которых никуда не переезжали в связи с работой. Татары (57,8%) и русские (58,0%) чуть более мобильны. Что касается гендерных различий, мужчины несколько чаще (12,6%) по сравнению с женщинами (9,3%) отмечали опыт переезда в связи с работой. Наверно, это согласуется с традиционным осмыслением социальных ролей мужчины и женщины, когда

мужчина должен зарабатывать, обеспечивая семью, а также самореализуясь в профессиональном отношении.

Территориальные различия в оценках имеющегося опыта смены места жительства представлены в табл. 5

Таблица 5 – Имеющийся опыт смены места жительства в связи с работой за последние 10 лет (в %)

Варианты ответа	Уфа	Другой город	Село	В целом по выборке
Да, менял	11,8	7,5	10,5	9,5
Да, в связи с работой супруга(и)	2,8	1,3	1,0	1,5
Нет, не менял	57,9	63,9	62,2	59,1
Затрудняюсь ответить	1,8	0,3	1,5	1,2
Нет ответа	25,7	27,0	24,8	28,7

Как видим, жители г. Уфы на порядок чаще (14,6%), нежели жители малых городов (8,8%) и сельских поселений (11,5%) Башкортостана, отмечали наличие опыта переездов в связи с собственной работой либо работой супруга(и). Вместе с тем, можно предположить, что поскольку город-миллионик Уфа, являющийся столицей Башкортостана, обладает более значительным потенциалом с точки зрения количества и качества трудовых вакансий, существенная доля тех, кто в настоящее время проживает в Уфе, в прошлом приехали в город в поисках работы из других населенных пунктов республики (процессы внутререгиональной трудовой мобильности).

Анализ возрастных различий показал, что наиболее мобильной является молодежь. 12,6% 18-24-летних и 17,5% 25-34-летних респондентов имеют опыт переезда в связи с работой в последние годы. Несколько более низкие показатели у самой младшей возрастной группы опрошенных возможно связаны с тем, что в возрасте 18-24 лет еще не все молодые люди выходят / полноценно выходят на рынок труда. Это косвенно подтверждается тем обстоятельством, что респонденты данной группы наиболее часто (38,8% против 28,7% в целом по выборке) не давали ответа на вопрос. Данный результат видится вполне предсказуемым, поскольку молодость – это время активного построения карьеры и выбора ее траектории. К тому же, если человек не связан обязательствами перед семьей, детьми, возможность переезда существенно выше. В более старших возрастных группах масштабы географической трудовой мобильности последовательно сокращаются, составляя 10,5% среди 35-44-летних, 6,8% – среди 45-54-летних и 7,2% среди 55-64-летних опрошенных. Объяснение этому видится не только в возрастающих обязательствах перед близкими (пожилыми родителями, нуждающимися в помощи; собственной семьей, вместе с которой переехать сложнее), собственной усталости с возрастом, но и в том, что человек уже сумел достичь высот профессиональной карьеры, заработать авторитет.

Оценка направленности и ареала географической трудовой мобильности показали, что среди тех, кто имеет опыт переезда в связи с работой, большинство

переезжали в пределах республики Башкортостан (30,0%) и в другие регионы России (29,6%). 16,0% имеют опыт переезда в пределах того муниципального района, где проживали ранее (например, в более крупные поселения (города, райцентры), где больше рабочих вакансий. Таким образом, у жителей Башкортостана трудовая мобильность носит преимущественно внутривнутрирегиональный и внутривнутригосударственный характер. Межгосударственная трудовая мобильность характерна всего для 2,4% опрошенных, имевших опыт смены жительства в связи с работой.

Анализ гендерных различий среди переезжавших показывает, что женщины гораздо чаще совершали переезды на близкие расстояния по сравнению с мужчинами. В пределах одного населенного пункта переезжали 22,9% женщин и 14,3% мужчин. В пределах муниципального района совершили переезд 18,7% женщин и 14,3%. Одновременно на переезд на более дальние расстояния мужчины решаются чаще. Так, в пределах Башкортостана переезжали 33,8% мужчин и 29,2% женщин. А в другие регионы России – 32,4% мужчин и лишь 25,0% женщин. Полагаем, что полученные данные свидетельствуют о различии мотивации переездов у мужчин и женщин. Женщин чаще отличает карьерная траектория семейного типа, желание обеспечить баланс работы, семьи и личной жизни, стремление к комфорту: работа недалеко от дома, что обеспечивает возможность уделять время домашним обязанностям, воспитанию детей. Мужчины же, в стремлении зарабатывать и профессионально развиваться, готовы мириться с неудобствами, связанными с переездами на большие расстояния. Интересно при этом, что опыт международной миграции у мужчин и женщин схожий: 2,6% – у мужчин и 2,1% у женщин.

Анализ этнических особенностей переездов в связи с работой показал некоторые отличия среди русских в сравнении с башкирами и татарами. Русские на порядок чаще переезжали в пределах одного населенного пункта (22,7% в сравнении с 17,4% среди башкир и 11,4% среди татар). Русские – наиболее урбанизированный этнос Башкортостана, представители которого населяют прежде всего старые города, среди которых – столица республики Уфа. Поскольку потенциал рынка труда в условиях крупного города выше в сравнении с сельскими поселениями и малыми городами, вероятно, переезды русского населения обусловлены, в первую очередь, стремлением к комфортной жизни: работа рядом с домом и пр.

Говоря о территориальных различиях миграции, отметим, что уфимцы гораздо чаще (24,5%) по сравнению с жителями сельских поселений (14,6%) и малых городов (10,7%) совершали переезды в пределах своего населенного пункта. В то же время переезды на большие расстояния (в другие регионы России), напротив, характерны для жителей малых городов (39,3%) и сельчан (33,3%) по сравнению с жителями столичного крупного города (20,4%). Подобные результаты, на наш взгляд, обусловлены состоянием рынка труда: в большом городе трудовых вакансий и траекторий построения профессиональной карьеры больше, чем в сельской местности (ограниченное количество рабочих

мест) и в малых городах (ограниченное количество предприятий, особенно в моногородах). Поэтому в поисках работы, закрывающей основные потребности, сельчане и жители малых городов вынуждены мириться с тяготами длительных и сложных переездов. При этом интересно, что опыт международной трудовой миграции у уфимцев выше (4,1%), нежели у сельских жителей (2,1%). У жителей малых городов такой опыт и вовсе отсутствует.

Возможно, что территориальные различия состояния рынка труда также обуславливают различия мотивации трудовой деятельности. Исследование показало, что в крупном городе (Уфа) неудовлетворенность заработной платой существенно ниже (42,4%), чем в сельских поселениях (53,1%) и, особенно, в малых городах (66,7%). Одновременно для жителей Уфы большим значением обладают карьерные перспективы (33,6% против 14,3% у сельчан и 25,6% у жителей малых городов), интересное содержание работы (33,9% против 17,9% у жителей малых городов и 24,5% у сельчан) и график работы (18,6% против 8,2% у сельчан и 12,8% у жителей малых городов). Соответственно, поведение жителей крупного города на рынке труда характеризует активная позиция и сложная структура мотивации профессиональной трудовой деятельности, в которой, помимо мотива вознаграждения (достойная заработная плата), доминируют мотивы достижения (карьерный рост), процессный (интересная работа) и социальный (благоприятная психологическая атмосфера в трудовом коллективе). У жителей сельских поселений и малых городов преобладают мотивы вознаграждения и процессный (интересная работа), а инструментом профессионального развития становится географическая мобильность, переезды в стремлении улучшить условия труда.

Что касается возрастных различий географической трудовой мобильности, отметим особые позиции молодежи 18-24 лет, абсолютное большинство переездов которых совершалось в пределах Республики Башкортостан (71,5%). Мы уже отмечали, что эти молодые люди недавно вышли на рынок труда и, возможно, по мере накопления трудового опыта и возрастания карьерных амбиций их миграционный изменится. Также интересно, что переезды на дальние расстояния (в другие регионы России) более характерны для людей в возрасте 25-34 лет (34,7%) и 55-64 лет (33,0%) по сравнению с 35-44-летними (30,3%) и особенно 45-54-летними (23,5%). Мы уже отмечали, что в возрасте 35-54 лет у большинства людей есть семья, с которой не хочется расставаться и организовать переезд которой гораздо сложнее, нежели переезжать одному. К тому люди 45-54 лет часто имеют обязательства не только перед собственной семьей, но и престарелыми родителями, что, возможно, и приводит к тому, что это наименее мобильная группа населения. Что касается представителей старшей возрастной группы 55-64 лет, то доля этих людей, участвующих в географической трудовой мобильности крайне низка, составляя всего 7,2% от общего количества таких респондентов. Но если такой человек решается на переезд, то он готов к кардинальным переменам своей жизни.

Также в ходе исследования респондентам, пережившим опыта переезда в связи с работой, было предложено ответить на вопрос «Сколько раз за последние 10 лет приходилось менять место жительства». Полученные результаты показывают, что переезд – непростое испытание для человека. Абсолютное большинство опрошенных (69,3%) испытали подобный опыт единожды. 14,9% переезжали 2-3 раза, 3,5% – от 4 до 7 раз. Только 0,9% меняли место жительства свыше 7 раз.

При этом женщины менее мобильны по сравнению с мужчинами. Абсолютное большинство женщин обладают однократным опытом переезда (77,1% против 54,5% у мужчин). 4,2% опрошенных женщин переезжали 2-3 раза. При этом опыт многократных переездов у женщин выявлен не был. Что касается мужчин, они в пять раз чаще по сравнению с женщинами (19,5% против 4,2% у женщин) совершали 2-3 переезда. Кроме того, только мужчины имели опыт многократных переездов: 5,2% – от 4 до 7 раз, 1,3%: - более 7 раз.

Этнические особенности мобильности также присутствуют. Наименее мобильным является татарское население. Среди татар, имевших опыт переезда в связи с работой, 77,1% переезжали однократно, а 8,6% - 2-3 раза. Многократных переездов среди татар выявлено не было. Башкиры и особенно русские наиболее готовы к неоднократным переездам. Так, среди башкир опытом 2-3 переездов обладают 10,9% от тех, кто переезжал. Среди русских таковых – 20,4%.

Что касается территориальных различий, наиболее активно переезжали нынешние уфимцы. Среди них 16,3% пережили 2-3 переезда. На втором месте – сельские жители (12,5%), на третьем – жители малых городов (10,7%).

Согласно концепции «выталкивания-притяжения» Э. Ли [23] причины трудовой миграции обусловлены комплексом факторов притяжения (детерминанты переезда на другие территории) и факторов выталкивания (детерминанты отъезда с прежнего места жительства). В связи с этим в ходе исследования респондентам было предложено оценить значимость фактора наличия/отсутствия работы в системе детерминант географической мобильности, ответив на вопрос «Если бы там, где Вы проживали до переезда, была работа, которая Вас устраивала, как бы Вы поступили?»

Результаты показали, что для 43,9% совершивших переезд работа не является единственной детерминантой переезда, который все равно состоялся бы. Вместе с тем каждый третий (30,9%) признает, что не решился бы на переезд, если бы работа на предыдущем месте жительства его устраивала. Еще 25,4% затруднились с ответом. Таким образом, наличие/ отсутствие работы с благоприятными условиями является пусть и не единственным, но весьма значимым фактором при принятии решения о переезде.

При этом для мужчин работа как детерминанта будущего переезда представляется более значимой, нежели для женщин. Исследование показало, что при наличии благоприятной работы не совершили бы переезд 33,3% и только 26,7% женщин.

Были выявлены также различия в ответах в зависимости от возраста респондентов. Во-первых, молодежь в возрасте 18-24 лет на порядок реже по сравнению с людьми более старшего возраста испытывает затруднения в вопросах переезда (7,7%). Иными словами, молодые люди четко выражают готовность или не готовность переезжать при наличии работы, тогда как люди старше возраста нередко затрудняются с однозначным ответом (каждый 3-4 старше 25 лет). В возрасте 25-54 лет каждый третий среди совершивших переезд (30,2% среди 25-34-летних, 31,2% среди 35-44-летних, 31,2% среди 45-54-летних) отказался бы от него при наличии хорошей работы по прежнему месту жительства. Полагаем, что наше предположение о том, что тесные социальные, родственные связи и обязательства осложняют процесс переезда, подтверждаются. Также отметим, что наиболее часто широкие мотивы переезда (не только в связи с работой) демонстрировали представители самой младшей (53,8% среди 18-24-летних) и самой старшей (60,0% среди 55-64-летних) возрастных групп. Возможно, это обусловлено общим стремлением к повышению качества жизни. Например, в больших городах лучше организована инфраструктура, больше возможностей для организации досуга, лечения и т.д.

Интерес представляют также и территориальные различия в оценках. Уфимцы демонстрируют более широкие мотивы для переезда, отмечая в 53,7% случаев, что переезд состоялся бы в любом случае. Для сравнения, среди сельчан таковых – 39,1%, а среди жителей малых городов – 37,0%. Одновременно признают, что отсутствие достойной работы стало главной причиной переезда 37,0% жителей малых городов, 34,8% жителей сельских поселений и только 21,9% уфимцев. Таким образом, для жителей сельских поселений и малых городов характерны преимущественно «вынужденные» мотивы переезда, когда отсутствие работы по месту жительства становится фактором «выталкивания». В то же время жителей крупного города характеризуют «добровольные» мотивы переезда и действие широкого круга факторов «притяжения» (не только работа) на новом месте жительства.

Что касается этнических различий, значимость работы в качестве детерминанты географической мобильности характерна прежде всего для башкир, 43,2% которых вынуждены были переезжать из-за отсутствия достойной работы. Среди татар и русских данный показатель составляет 24,2% и 21,6% соответственно. В настоящее время башкиры наименее урбанизированы по сравнению с другими крупными этносами Башкортостана. Так, среди опрошенных башкир 54,0% составили жители сельских поселений, 25,5% – жители малых городов, состояние рынка труда которых не вполне благоприятно.

Кроме того, неоднозначные процессы, происходящие сегодня на рынке труда Республики Башкортостан (кризис на рынке труда малых моногородов, недостаток рабочих вакансий на селе), побудили задаться вопросом, меняются ли со временем представления о географической мобильности как возможном инструменте профессионального развития и карьеры. В связи с этим в ходе

исследования был предложен вопрос о готовности поехать на работу в другой регион для работы на период от нескольких месяцев до нескольких лет. Полученные результаты показывают, что 38,9% в той или иной мере не готовы к переезду. При этом категорически не согласен на переезд каждый четвертый (27,3%), а 11,6% характеризуют свое отношение как «скорее не готов». Однозначную готовность к переезду выказал лишь каждый десятый (11,4%). Еще 11,9% скорее готовы к переезду. Амбивалентную позицию «готов и не готов в равной мере» заняли 6,9%. Таким образом, позиции примерно трети опрошенных характеризуются лабильностью, образуя латентный потенциал мобильности и, если в ближайшее время ситуация на региональном и/или местном рынке труда ухудшится, эти люди пополнят базу миграционного оттока в дополнение к 11,4% тех, кто уже сегодня готов уехать.

Гендерные различия, выявленные в ходе опроса, подтверждают ранее высказанное предположение о сохранности традиционного осмысления социальных ролей мужчины и женщины в общественном мнении, о большей ориентированности женщин на семейный тип карьеры. Женщины на порядок чаще в сравнении с мужчинами выражают категорическую неготовность к переезду на дальние расстояния (30,7% против 24,4% у мужчин). Этнические различия в оценках готовности переехать в другой регион по работе представлены в табл. 6.

Таблица 6 – Готовность переехать в другой регион на время по работе (в %)

Варианты ответа	Башкиры	Татары	Русские	В целом по выборке
Готов	13,9	11,3	9,2	11,4
Скорее готов, чем не готов	11,1	13,4	11,5	11,9
Примерно в равной степени готов и не готов	6,2	5,3	8,7	6,9
Скорее не готов, чем готов	11,6	12,3	11,0	11,6
Не готов	31,4	27,5	23,5	27,3
Затрудняюсь ответить	1,4	1,0	3,9	2,2
Нет ответа	24,4	29,2	32,2	28,7

Обращает внимание, что в вопросе готовности / не готовности к переезду в связи с работой башкиры несколько чаще представителей других этногрупп занимают однозначно категоричные позиции. С одной стороны, башкиры в большей мере выражают готовность на переезд (13,9% против 11,3% у татар и 9,2% у русских). Это может служить подтверждением ранее высказанного предположения о не вполне благополучном положении башкир на региональном рынке труда и доминировании вынужденной мотивации «выталкивания» при смене работы, включая место жительства. С другой стороны, башкиры придерживаются стратегии реактивной занятости, т.е. держатся за имеющуюся работу до последнего, поэтому среди них больше тех, кто однозначно выражает неготовность к переезду (31,4% против 23,5% у русских и 27,5% у татар).

**Выводы.** Таким образом, в ходе исследования выявлены некоторые особенности географической профессиональной мобильности у работающего населения Республики Башкортостан, обусловленные влиянием этнических, территориальных, гендерных и возрастных факторов. Первостепенную значимость для населения республики имеют материальные и статусные факторы профессиональной мобильности. При этом жители мегаполиса демонстрируют в целом более высокий уровень трудовой мобильности как средства самореализации и карьерного роста. Однако мобильность в условиях мегаполиса носит преимущественно межотраслевой и межорганизационный характер (смена места работы и/или специальности по месту жительства), тогда как жители сельских поселений и малых городов вынуждены чаще обращаться к практикам географической мобильности. Женщины в большей степени ориентированы на семейный тип карьеры, поэтому либо отказываются от географической трудовой мобильности, либо склонны к единовременным переездам на короткие расстояния, тогда как мужчины в поисках достойной работы готовы нести тяготы неоднократных переездов, в том числе на большие расстояния (в другие регионы страны). Неравномерность процессов урбанизации крупнейших этносов республики содействуют тому, что прежде всего у башкирского слабо урбанизированного населения преобладают вынужденные мотивы географической трудовой мобильности.

**Финансирование.** Статья выполнена в рамках Программы научных исследований, связанных с изучением этнокультурного многообразия российского общества и направленных на укрепление общероссийской идентичности 2026-2028 гг. (руководитель академик РАН В.А. Тишков).

**Financing.** The article was prepared within the framework of the Program of scientific research related to the study of the ethnocultural diversity of Russian society and aimed at strengthening the all-Russian identity 2026-2028 (headed by Academician of the Russian Academy of Sciences V.A. Tishkov).

#### **Список литературы:**

1. Денисенко М.Б. Механизмы регулирования трудовой миграции в развитых странах. Миграционный барометр в Российской Федерации. М.: МАКС Пресс, 2011. 64 с.
2. Ионцев В.А., Алешковский И.А. Тенденции международной миграции в глобализирующемся мире // Век глобализации. 2008. № 2. С. 77–87.
3. Рыбаковский Л.Л. Миграционная компонента и её вклад в демографическое развитие современной России // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 327–337. DOI [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_2\\_327\\_337](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_2_327_337)
4. Мукомель В.И. Трудовая миграция в России: адаптация к трансформациям рынка труда // Журнал Новой экономической ассоциации. 2024. №2 (63). С. 233–240. DOI: [10.31737/22212264\\_2024\\_2\\_233-240](https://doi.org/10.31737/22212264_2024_2_233-240)

5. Ивахнюк И.В. Управление трудовой миграцией: противоречивые уроки глобального кризиса // Век глобализации. 2011б. № 2. С. 109–125.
6. Голенкова З.Т., Сушко П.Е., Стрельникова А.В. Территориальная мобильность в контексте социально-статусных изменений // Социальная мобильность в усложняющемся обществе: объективные и субъективные аспекты / Отв. ред. В.В. Семенова, М.Ф. Черныш, П.Е. Сушко. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 383–415.
7. Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В. Миграция в Россию: самый низкий уровень за десятилетие // Экономическое развитие России. 2021. Т. 28. № 1. С. 50–54.
8. Андрееенкова А.В., Воронина Н.С. Долгосрочная географическая мобильность в жизненном пути разных поколений россиян: уровень, направление, мотивация, потенциал // Мир России. 2025а. Т. 34. № 2. С. 143–165. DOI: 10.17323/1811-038X-2025-34-2-143-165.
9. Демиденко С.Ю. Трудоустройство, карьера, мобильность молодежи: институциональные и личностные факторы // Социологические исследования. 2020. № 2. С. 160-162. DOI 10.31857/S013216250008523-8
10. Дубновицкая А.А., Фурманов К.К. Факторы удовлетворенности работой в России: зарплата, условия труда, возможности профессионального роста // Прикладная эконометрика. 2023. №4(72). С. 122-140. DOI 10.22394/1993-7601-2023-72-121-139.
11. Костина А.Н. Социологический анализ факторов удовлетворенности трудом работников производственного предприятия в условиях трудовой миграции // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2025. №3(79). С. 208-215. DOI 10.52452/18115942\_2025\_3\_208.
12. Тошпулотов А.А., Сурина Е.А., Матвеева И.В., Марикян Е.А. Обзор подходов к определению сущности трудовой мобильности // Теоретическая экономика. 2024. №5. С. 21-31. URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> DOI: <https://doi.org/10.52957/2221-3260-2024-5-21-31>
13. Тимонин И.И., Кохова И.В. Актуальные проблемы мобильности трудовых ресурсов в Российской Федерации и пути их решения // Вестник евразийской науки. 2025. № S6.
14. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Предпосылки профессиональной и межотраслевой мобильности российских работников // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 8. – С. 659-676. – DOI 10.18334/et.7.8.110727
15. Ахметова (Хилажева) Г.Ф. Миграционные процессы в регионе // Республика Башкортостан. Демографический доклад. Выпуск 3 / под ред. Г.Ф. Ахметовой (Хилажевой), Н.К. Шамсутдиновой. Уфа: Гилем, Башк. энцикл., 2018. С.34-35.

16. Гайфуллин А.Ю. Удовлетворенность условиями труда и причины смены работы молодежью Республики Башкортостан: социологический анализ // Уфимский гуманитарный научный форум. 2025. №.4. С.284-292. DOI 10.47309/2713-2358-2025-4-284-292
17. Свинухова Ю.В. Готовность к профессиональной мобильности и маркеры достойного труда в Республике Башкортостан (по материалам социологического исследования) // Уфимский гуманитарный научный форум. 2025. №.4. С. 385-400. DOI 10.47309/2713-2358-2025-4-385-400.
18. Туракаев М.С. Временная трудовая миграция в России: актуальные вопросы и социологические исследования // Журнал социологии и социальной антропологии. 2021. Т. 24. № 4. С. 34–58.
19. Палховская Е.Б. Экономическое поведение как фактор трудовой мобильности работников электроэнергетической отрасли промышленности Беларуси // Социология. 2011. № 4. С.126-134.
20. Игошев Б.М. Сущностно-логический анализ мобильности как межнаучного понятия// Педагогическое образование в России. 2014. №1. С. 105-111.
21. Дабиев Д.Ф. Профессиональные предпочтения населения Тувы в контексте экономической культуры // Новые исследования Тувы. 2018. №2. DOI: 10.25178/nit.2018.2.7.
22. Ахметов В.Я., Янтилина Н.Т. Трансформация российского села: современные тренды, перспективные модели сел и деревень будущего // Уфимский гуманитарный научный форум. 2025. № 3. С. 28-40. DOI: 10.47309/2713-2358-2025-3-182-195.
23. Немерюк Е.Е., Аникин Л.С. Теоретические подходы к исследованию причин миграции // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2014. Т. 14. Вып. 3. С. 23-28. URL: [https://soziopolit.sgu.ru/sites/soziopolit.sgu.ru/files/text-pdf/2023/06/sociologiya\\_2014\\_3\\_23-28.pdf](https://soziopolit.sgu.ru/sites/soziopolit.sgu.ru/files/text-pdf/2023/06/sociologiya_2014_3_23-28.pdf)

#### **References:**

1. Denisenko M.B. Mechanisms for regulating labor migration in developed countries. Migration barometer in the Russian Federation. Moscow: MAKS Press, 2011. 64 p.
2. Iontsev V.A., Aleshkovsky I.A. Trends of international migration in the globalizing world // Century of Globalization. 2008. № 2. С. 77–87.
3. Rybakovsky L.L. Migration component and its contribution to the demographic development of modern Russia // Standard of living of the population of the regions of Russia. 2023. Volume 19. No. 3. pp. 327-337. DOI [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_2\\_327\\_337](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_2_327_337)
4. Mukomel V.I. Labor migration in Russia: adaptation to labor market transformations // Journal of the New Economic Association. 2024. No. 2 (63). pp. 233-240. DOI: 10.31737/22212264\_2024\_2\_233-240

5. Ivakhnyuk I.V. Labor migration management: contradictory lessons of the global crisis // The age of globalization. 2011b. No. 2. pp. 109-125.
6. Golenkova Z.T., Sushko P.E., Strelnikova A.V. Territorial mobility in the context of socio-status changes // Social mobility in a complex society: objective and subjective aspects / Edited by V.V. Semenova, M.F. Chernysh, P.E. Sushko. Moscow: FNSC RAS, 2019. pp. 383-415.
7. Florinskaya Yu.F., Mkrtychyan N.V. Migration to Russia: the lowest level in a decade // Economic development of Russia. 2021. Vol. 28. No. 1. pp. 50-54.
8. Andreenkova A.V., Voronina N.S. Long-term geographical mobility in the life path of different generations of Russians: level, direction, motivation, potential // The world of Russia. 2025a. Vol. 34. No. 2. pp. 143-165. DOI: 10.17323/1811-038X 2025-34-2-143-165.
9. Demidenko S.Y. Employment, career, youth mobility: institutional and personal factors // Sociological research. 2020. No. 2. pp. 160-162. DOI 10.31857/S013216250008523-8
10. Dubnovitskaya A.A., Furmanov K.K. Factors of job satisfaction in Russia: salary, working conditions, opportunities for professional growth // Applied econometrics. 2023. No. 4(72). pp. 122-140. DOI 10.22394/1993-7601-2023-72-121-139.
11. Kostina A.N. Sociological analysis of factors of satisfaction with the work of employees of a manufacturing enterprise in the context of labor migration // Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2025. No. 3(79). pp. 208-215. DOI 10.52452/18115942\_2025\_3\_208.
12. Toshpulotov A.A., Surina E.A., Matveeva I.V., Marikyan E.A. Review of approaches to defining the essence of labor mobility // Theoretical economics. 2024. No.5. pp. 21-31. URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> DOI: <https://doi.org/10.52957/2221-3260-2024-5-21-31>
13. Timonin I.I., Kokhova I.V. Actual problems of labor mobility in the Russian Federation and ways to solve them // Bulletin of Eurasian Science. 2025. № S6.
14. Zabelina O.V., Mirzabalayeva F.I. Prerequisites for professional and intersectoral mobility of Russian workers // Labor economics. – 2020. – Vol. 7, No. 8. – pp. 659-676. – DOI 10.18334/et.7.8.110727
15. Akhmetova (Khilazheva) G.F. Migration processes in the region // Republic of Bashkortostan. Demographic report. Issue 3 / edited by G.F. Akhmetova (Khilazheva), N.K. Shamsutdinova. Ufa: Gilem, Bashkir. encycl., 2018. pp. 34-35
16. Gaifullin A.Y. Satisfaction with working conditions and reasons for job change by the youth of the Republic of Bashkortostan: a sociological analysis // Ufa Humanitarian Scientific Forum. 2025. No.4. pp. 284-292. DOI 10.47309/2713-2358-2025-4-284-292
17. Svinukhova Yu.V. Readiness for professional mobility and markers of decent work in the Republic of Bashkortostan (based on the materials of a sociological study) // Ufa Humanitarian Scientific Forum. 2025. No. 4. pp. 385-400. DOI 10.47309/2713-2358-2025-4-385-400.

18. Turakaev M.S. Temporary labor migration in Russia: current issues and sociological research // Journal of Sociology and Social Anthropology. 2021. Vol. 24. No. 4. pp. 34-58.
19. Palkhovskaya E.B. Economic behavior as a factor of labor mobility of workers in the electric power industry of Belarus // Sociology. 2011. No. 4. pp. 126-134.
20. Igoshev B.M. Essential and logical analysis of mobility as an interscientific concept// Teacher education in Russia. 2014. No. 1. pp. 105-111.
21. Dabiev D.F. Professional preferences of the population of Tuva in the context of economic culture // New studies of Tuva. 2018. №2. DOI: 10.25178/nit.2018.2.7.
22. Akhmetov V.Ya., Yantilina N.T. Transformation of the Russian countryside: modern trends, promising models of villages and villages of the future // Ufa Humanitarian Scientific Forum. 2025. No. 3. pp. 28-40. DOI: 10.47309/2713-2358-2025-3-182-195.
23. Nemeryuk E.E., Anikin L.S. Theoretical approaches to the study of migration causes // Proceedings of the Saratov University. A new series. The Sociology series. Political science. 2014. Vol. 14. Issue 3. pp. 23-28. URL: [https://soziopolit.sgu.ru/sites/soziopolit.sgu.ru/files/text-pdf/2023/06/sociologiya\\_2014\\_3\\_23-28.pdf](https://soziopolit.sgu.ru/sites/soziopolit.sgu.ru/files/text-pdf/2023/06/sociologiya_2014_3_23-28.pdf)

#### *Сведения об авторах*

**Садретдинова Эвеллина Винеровна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», 450076, Республика Башкортостан, город Уфа, Заки Валиди, д. 32, [golichev@mail.ru](mailto:golichev@mail.ru). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1665-5370>.

**Коровкина Наталья Владимировна**, старший преподаватель кафедры социологии и работы с молодежью, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», 450076, Республика Башкортостан, город Уфа, Заки Валиди, д. 32, [korovkina-natalya@list.ru](mailto:korovkina-natalya@list.ru). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1716-109X>.

#### *Author's personal details*

**Sadretdinova Evellina Vinerovna**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, 450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, bld. 32 Z. Validi St., [golichev@mai.ru](mailto:golichev@mai.ru). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1665-5370>.

**Korovkina Natalya Vladimirovna**, Senior lecturer of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, 450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, bld. 32 Z. Validi St., [korovkina-natalya@list.ru](mailto:korovkina-natalya@list.ru). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1716-109X>.

© Садретдинова Э.В., Коровкина Н.В.