



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 331

Дата поступления: 14.02.2023
рецензирования: 20.03.2023
принятия: 30.05.2023

Конкурентоспособность на рынке труда

А.Н. Кара

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти, Российская Федерация
E-mail: kara@tolgas.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2011-2942>

Т.А. Журавлева

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти, Российская Федерация
E-mail: tatiana502007zhuravleva@yandex.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5647-9802>

Аннотация: В статье проведен анализ основных тенденций по конкурентоспособности квалифицированных кадров на рынке труда, актуальных на данном этапе развития российской экономики. Подробно рассмотрены произошедшие изменения и дальнейшие перспективы развития данной сферы деятельности предприятий на глобальном уровне. Как и в предыдущие годы, 2023 год становится свидетелем трансформации российского бизнеса, наряду с серьезными технологическими, социокультурными и экономическими изменениями, а следовательно, и со специальностями, востребованными на рынке труда. Такие изменения проходят параллельно с новыми методами управления конкурентоспособностью. Сюда включаются программы по управлению данными всех заинтересованных лиц для привлечения высококвалифицированных специалистов, непосредственно организационная готовность их к применению новых технологий, которые должны решить профессионалы. Преодоление любых проблем, связанных с конкурентоспособностью персонала организаций, заключается в их умении и навыках работы в определенной сфере деятельности, так как сотрудники должны справляться с поставленными перед ними бизнес-задачами. В статье раскрывается, как терминологически конкурентоспособность специалистов может использоваться на рынке труда и как она зависит от его развития. На этом фоне рассматривается применение информационных технологий, которые влияют на выбор предлагаемых вакантных мест и используются для осуществления прямой и обратной связи между работодателями и соискателями в виде поиска и передачи информации. Очевидным преимуществом использования информационных технологий является их доступность, где можно воспользоваться онлайн-режимом при собеседовании на вакантную должность, в случае если соискатель не сможет по определенным обстоятельствам присутствовать лично. В то же время работодатель с помощью данных технологий может использовать дополнительные материалы в виде презентаций, аудио- и видеоматериалов о своей компании или конкретного места работы для привлечения в нее квалифицированных специалистов.

Ключевые слова: рынок труда; конкуренция; конкурентоспособность; рабочая сила; специалист; квалификация; персонал; вакансии; соискатели; занятость; цифровизация; технологии; информация; автоматизация.

Цитирование. Кара А.Н., Журавлева Т.А. Конкурентоспособность на рынке труда // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2023. Т. 14, № 2. С. 171–179. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-2-171-179>.

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Кара А.Н., Журавлева Т.А., 2023

Анна Николаевна Кара – профессор кафедры экономики и бизнеса, Поволжский государственный университет сервиса, 445017, Российская Федерация, Самарская область, г. Тольятти, ул. Гагарина, 4.

Татьяна Айдыновна Журавлева – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и бизнеса, Поволжский государственный университет сервиса, 445017, Российская Федерация, Самарская область, г. Тольятти, ул. Гагарина, 4.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 14.02.2023
Revised: 20.03.2023
Accepted: 30.05.2023

Competitiveness in the labor market

Kara A.N.

Volga Region State University of Service, Togliatti, Russian Federation
E-mail: kara@tolgas.ru. ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2011-2942>

T.A. Zhuravleva

Volga Region State University of Service, Togliatti, Russian Federation
E-mail: tatiana502007zhuravleva@yandex.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5647-9802>

Abstract: The article analyzes the main trends in the competitiveness of specialists in the labor market, relevant at this stage of development of the Russian economy. The changes that have taken place and the further prospects for the development of this field of activity of enterprises at the global level are considered in detail. As in previous years, 2023 is witnessing the transformation of Russian business, along with serious technological, socio-cultural and economic changes, and, consequently, with specialties in demand on the labor market. Such changes take place in parallel with new methods of competitiveness management. This includes data management programs for all interested parties to attract highly qualified specialists, their organizational readiness to use new technologies, which professionals must solve. Overcoming any problems related to the competitiveness of the personnel of organizations lies in their ability and skills to work in a certain field of activity, since employees must cope with the business tasks assigned to them. The article reveals how terminologically the competitiveness of specialists can be used in the labor market and how it depends on its development. Against this background, the application of information technologies is considered, which affect the choice of the proposed vacancies and are used for direct and feedback communication between employers and applicants in the form of search and transmission of information. The obvious advantage of using information technologies is their accessibility, where you can use the online mode when interviewing for a vacant position, if the applicant is unable to attend in person due to certain circumstances. At the same time, with the help of these technologies, an employer can use additional materials in the form of presentations, audio and video materials about his company or a specific place of work to attract qualified specialists to it.

Key words: market of labour; competition; competitiveness; working strength; specialist; qualification; personnel; vacancies; job seekers; employment; digitalization; technological; informatization; automation.

Citation. Kara A.N., Zhuravleva T.A. Competitiveness in the labor market. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie = Vestnik of Samara University. Economics and Management*, 2023, vol. 14, no. 2, pp. 171–179. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-2-171-179>. (In Russ.)

Information on the conflict of interest: authors declare no conflict of interest.

© Kara A.N., Zhuravleva T.A., 2023

Anna N. Kara – professor of the Department of Economics and Business, Volga Region State University of Service, 4, Gagarina Street, Togliatti, 445017, Russian Federation.

Tatiana A. Zhuravleva – Candidate of Economics, associate professor of the Department of Economics and Business, Volga Region State University of Service, 4, Gagarina Street, Togliatti, 445017, Russian Federation.

Введение

Соревновательная составляющая в понятии «конкуренция» представлена не только во всех сферах деятельности, но и нашла свое место на рынке труда, где квалификация работника связана с нею напрямую и отражает возможность получения достойного места работы для претендентов. В данном случае рассматриваются все качества соискателя, начиная от его квалификации и деловых качеств и до мотивации и возможности адаптации по психологическим характеристикам. В данном случае можно перевести «конкуренцию» в разряд «конкурентоспособности» [1].

Согласно тому, что любая вакансия предполагает наличие определенных качеств у тех, кто предполагает изменить свое место работы или найти новое применение своим способностям, можно сказать, что соискатели имеют желание профессионально применить свои знания. Это происходит независимо от того, впервые они будут устраиваться на работу или нет, в любом случае придется проявить себя специалистом в той или иной области деятельности и найти себя как профессионала [2].

Очень часто мы сталкиваемся с такими ситуациями, что высокопрофессиональные специалисты не могут реализоваться в системе социально-трудовых отношений, а специалисты более низкого профессионального уровня являются востребованными.

В связи с этим можно сказать, что профессионалы способны выдерживать конкуренцию на рынке труда и выгодно отличаются от других кандидатов, претендующих на такую же должность, так как обладают высокими профессиональными и личностными качествами. Данные характеристики проявляются в стремлении специалиста реализовать свои профессиональные знания, умения и навыки, то есть принимать участие в активной профессиональной социализации, стремиться как можно быстрее войти в профессиональную среду. Таким образом, можно сделать вывод, что в категорию конкурентоспособности специалиста целесообразно включать наряду с профессиональными компонентами еще и некоторые внепрофессиональные, а именно личностные характеристики, которые будут способствовать полноценной и разносторонней самореализации их в профессиональной среде и обществе [3].

За последнее десятилетие рынок труда стал основным инструментом по формированию банка профессий, необходимых для предприятий всех форм собственности. Однако важнейшими проблемами нынешних реалий становятся не только занятость и безработица, но и их соотношение согласно потребностям развития экономики и ее трансформации, так как необходимо создать ситуацию по сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в различных регионах страны.

Основу современного рынка труда составляет коммуникационный обмен данными, а именно обмен информацией через различные средства. Все это можно представить в виде схемы (рис. 1).



Рисунок 1 – Основные функции информационных технологий [4]

Figure 1 – Main functions of information technologies [4]

Вышепредставленная на рисунке информация не является исчерпывающей, так как она не содержит описания каждого аспекта при применении информационных технологий, однако она наглядно их отражает.

Цифровые технологии, используемые на рынке труда, представляют собой тренд в последние несколько лет. Они дают возможность автоматизировать процесс обработки больших массивов информации и дать возможность воспользоваться данным «контентом» всем заинтересованным лицам по подбору кадров или рабочих мест для соискателей. Применение цифровых технологий представлено совокупностью ресурсов и процессов при решении проблем, связанных с созданием информационного пространства. Применение цифровых технологий наряду с прогрессом в науке и бизнесе помогает развитию различных областей в сфере деятельности человека [4].

Цифровые технологии стали использоваться при формировании комплекса мероприятий по поиску и подбору специалистов, необходимых для организации бизнеса и бизнес-проектов. В крупных компаниях появилась должность рекрутера или, как его еще называют, HR-менеджера, который отвечает за подбор персонала. Это связано с тем, что изменился не только принцип подбора сотрудников,

но и набор кандидатов на определенные специальности, особенно по рабочим профессиям, которые в недавнем времени были мало привлекательными, так как выбор касался более статусных мест, связанных в основном с управлением.

В связи с этим можно выделить проблемы современного российского рынка труда, среди которых выявлены:

- низкая квалификация большинства рабочей силы, формирующей предложение на рынке труда;
- тенденция к снижению народонаселения страны;
- отток кадров высокой квалификации, связанных с уходом многих иностранных компаний с российского рынка, где практически 60 % были сотрудниками с гражданством РФ;
- неофициальная занятость и уход от налогов;
- чрезмерная перенасыщенность управленческих работников в сфере экономики, финансов, банковской сфере, юриспруденции, маркетинга, аудита и других сферах деятельности.

Высокая конкуренция среди специалистов «среднестатистической» категории заставляет их работать больше, а обучаться быстрее для того, чтобы закрепиться в своей профессиональной среде и стать востребованным специалистом.

По данным средств массовой информации, из 1,65 млн выпускников 2022 года трудоустроиться смогло только 700 тысяч человек, то есть примерно 47 %. Это подчеркивает высокую напряженность на рынке труда, трудности с трудоустройством молодых специалистов и необходимостью повышения с их стороны своей конкурентоспособности [5].

Цель исследования

Рассмотреть конкурентоспособность на рынке труда квалифицированных специалистов с учетом технологических, социокультурных и экономических изменений.

Методы исследования

Для достижения поставленной цели в статье применяются традиционные методы исследования: индукции, дедукции, анализа и синтеза.

Ход исследования

Рассматривая конкурентоспособность квалифицированного специалиста на рынке труда со стороны ряда авторов, нам удалось выделить некоторые специфические особенности, которые присущи данной категории и отражены в трудах исследователей данной области.

Гарафутдинова Н.Я. выделяет такую особенность как длительность конкурентоспособности специалиста-выпускника [6].

Шуткина Ж.А. выделяет в качестве специфических особенностей конкурентоспособности профессиональную, социальную и личностную компетентность [7].

Хазова С.А. указывает на наличие опережающих предложений о работе, успешное завершение самостоятельного поиска работы, отсутствие посредников при трудоустройстве и другое [8].

Шаповалов В.И. указывает на такие существенные признаки конкурентоспособности, которые вытекают из психологии личности, где речь идет об адекватной интернальности, интеллектуальном потенциале, профессиональном самоопределении, самообучении, самооценке [9].

Максимов Г.К. обозначил такие специфические особенности конкурентоспособного специалиста как, экономические затраты на его подготовку и переподготовку для возможности применения вновь полученных знаний, не меняя места работы [10].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что ни один из авторов не представил комплекса особенностей, учитывающих сложность и многоаспектность данного научного термина, а рассматривает эту категорию через отдельные аспекты в разрезе экономического, педагогического и психологического подходов. Это позволило нам выделить такие конститутивные характеристики специалиста, направленные на достижение и удержание его конкурентного статуса, как: профессиональные, интеллектуальный потенциал, высокая оценка потенциальных работодателей, социально-психологические качества, а также желание повышать свою квалификацию и, если это необходимо для его деятельности в дальнейшем, проходить переподготовку согласно новым требованиям к его роду деятельности.

Проблема изучения конкурентоспособности среди квалифицированных специалистов в научной литературе в настоящее время является малоизученной областью. В этой связи можно привести исследования данного вопроса со стороны нижеприведенных авторов.

Макареня Т. А. связывает понятие конкурентоспособности с возможными организационными изменениями в компаниях, представленных на конкретном рынке труда, в связи с изменяющимися технологиями в производствах, внешними составляющими, не зависящими от них, а также возможностью потери численности персонала в связи с недовольством получаемой заработной платой или психологическим климатом в коллективе [11].

Симонов М. В. обращает внимание на постоянные изменения со стороны технологий подбора квалифицированного персонала и управления им, развитием прогрессивных производств и инноваций в отраслях и сферах деятельности с учетом их прогнозирования [12].

Хазова С.А. сформировала ряд принципов, связанных с конкурентоспособностью специалистов на рынке труда, где отмечает необходимость определения качественных характеристик для определенной квалификации работника, а также перестройку так называемых «маршрутов» при подготовке специалистов в учебных заведениях, согласно требованиям работодателей и размещающимся вакансиям, необходимым для реализации своих производственных проектов [13].

Рассматривая представленные точки зрения по вопросу конкурентоспособности специалистов на рынке труда, можно сказать, что такая экономически значимая категория нуждается в более тщательной проработке со стороны теоретических и методологических аспектов ее оценки и развития, поскольку даже представленные выше принципы ее осуществления далеко не полностью раскрывают указанный аспект исследования.

Рассмотренные выше различные подходы и точки зрения ученых по вопросу формирования принципов обеспечения конкурентоспособности специалистов обусловили необходимость применения комплексного подхода к их конкурентоспособности, что сможет обеспечить им качественное и стабильное развитие и будет способствовать увеличению периода конкурентоспособности.

Далее рассмотрим количественную составляющую, представленную в данных статистики и отражающую реальную ситуацию на рынке труда в настоящее время.

Обострение ситуации борьбы за квалифицированных кадров и опытных сотрудников породило жесткую конкуренцию на рынке труда, и эти факты подтверждают данные официальной статистики о количестве активных вакансий в профессиональных сферах деятельности, например:

– динамика числа активных вакансий в регионах за февраль 2023 года к январю 2023 года, по проценту изменения числа активных вакансий в Самарском регионе представлена 13,5 %, а цифра по Российской Федерации практически такая же – 13,1 %;

– процент изменения числа активных вакансий с учетом данных статистики с февраля 2023 года к февралю 2022 года в ПФО составил минус 1 %, а этот же показатель по соотношению с февралем 2022 года к февралю 2021 года в ПФО – уже 38 %.

Динамика числа активных вакансий в профессиональных сферах в соотношении февраля к январю 2023 года показывает следующие данные:

- юристы – 23,1 %;
- бухгалтерия, финансы – 22,1 %,
- управление персоналом – 20,4 %,
- наука, образование – 16,3 %,
- производство – 16,4 %,
- информационные технологии – 14,8 %,
- высший менеджмент – 14,2 %,
- административный персонал – 14 %,
- туризм, гостиницы, рестораны – 9,9 %,
- маркетинг, реклама, PR – 7,3 %,
- медицина – 4,1 %.

Динамика числа активных вакансий в профессиональных сферах по февралю 2023 года к февралю 2022 года показал следующие изменения числа активных вакансий:

- наука и образование – минус 2 %,
- высший менеджмент, административный персонал – минус 3 %,
- бухгалтерия и финансы – минус 5 %,
- информационные технологии – минус 20 %,
- управление персоналом – минус 25 %.

Далее рассмотрим hh.индекс, который рассчитывается как отношение активных резюме к числу активных вакансий и показывает уровень конкуренции на рынке труда.

Динамика hh.индекса с января 2019 года по февраль 2023 года за:

- январь 2019 – 7,0;
- март 2020 года – 8,2 (это период начала пандемии коронавируса);
- февраль 2022 года – 5,9 (проявление санкционного давления и начало СВО);
- февраль 2023 года – 4,3 (снижение индекса на геополитическом фоне).

Величина данного показателя в Приволжском федеральном округе в феврале 2023 года составил 3,8. Для сравнения по России в целом за тот же период hh.индекс – 4,3.

Исходя из анализа hh. индекса в профессиональных сферах, можно сделать вывод, что самый высокий результат этого соотношения (резюме/вакансии) представлен в такой категории, как «юристы» – 7,5, а самый низкий отражен в отраслях, добывающих сырье, – 0,5.

В остальных профессиональных сферах ситуация наблюдается следующая:

- наука, образование – 5,2;
- административный персонал – 4,9;
- управленческий персонал – 4,6;
- бухгалтерия, финансы – 4,6;
- информационные технологии – 3,3;
- закупки – 3,2;
- маркетинг, реклама, PR – 3,1;
- высший менеджмент – 3;
- туризм, гостиницы, рестораны – 2,6;
- транспорт – 2,1;
- продажи – 1,5;
- медицина – 1,1.

Анализ динамики уровня конкуренции на рынке труда подтверждает тот факт, что в связи с высокой его напряженностью соискатели находятся в крайне неустойчивом положении. Это означает, что на появляющуюся вакансию претенденты должны учитывать сложившуюся конкурентную ситуацию, подготовить портфолио, отражающее его качественные характеристики и требования работодателей. Однако при приеме на вакантное место бывший кандидат не может сразу назвать его постоянным, так как работодатели могут оформлять окончательный договор только после испытательного срока. И если новый сотрудник не сможет выполнять свои должностные обязанности на требуемом уровне наряду с уже работающими в данном коллективе, то ему будет отказано в заключении трудового договора.

Известно, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ каждый человек имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Также он, как субъект трудовых отношений, не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, национальности, языка и всего того, что не относится к его профессионально-квалификационным качествам как работника [14].

Ситуация, с которой столкнулся весь мир, а именно пандемия коронавируса, спровоцировала ускорение перехода на цифровые технологии и множество онлайн-сервисов, а следовательно, и изменила модель поведения соискателей на рынке труда и модель подбора кадров.

Цифровизация в информационном пространстве дала возможность появлению информации на любом носителе о сложившейся ситуации на рынке труда, которая отражает все необходимые данные о вакансиях на протяжении всего времени по их востребованности.

При этом можно реализовывать следующие принципы цифровизации:

- в соответствии с необходимыми потребностями рынка труда происходят постоянные изменения по повышению их качества и предложения;
- за счет экономии материальных и временных ресурсов для удовлетворения предпочтений работодателя улучшают качество подачи информации для соискателей по вакансиям;
- за счет применения информационных технологий быстро происходит обновление информации.

При этом информация способна перемещаться от работодателя к соискателям с высокой скоростью с наименьшими затратами с обеих сторон. Информационные продукты в виде разработанных анкет могут дать возможность понимания о том или ином претенденте на должности или определенных виды работ, есть ли смысл по дальнейшей обработке резюме конкретно представленного кандидата на вакантное место. По сути, происходит анализ данных соискателей на любых расстояниях и

практически в мгновенные сроки. Это говорит о том, что есть возможность одновременного получения информации с одного сайта по всем претендентам на вакансии независимо от того, на каком расстоянии они находятся от работодателя.

Применяемые информационные технологии в секторе рынка труда можно разделить на 2 вида.

Первый рассматривается при решении тактических задач, например применения данных технологий для автоматизации подбора кадров определенной квалификации и сферы деятельности.

Второй представляет собой долгосрочное планирование в кадровой работе компаний и дает возможность прогноза на будущее по потребностям рынка труда в вакансиях на конкретно взятом рынке региона или страны в целом [15].

Цифровизация в сфере подбора кадров на рынке труда позволяет качественно изменить его содержание, методы и формы взаимоотношения между работодателями и соискателями по имеющимся вакансиям. Целями цифровизации являются повышение качества коммуникаций и обратной связи между представленными сторонами, а также их активности в поиске друг друга, оптимизация поиска необходимой информации, освоение навыков работы с информацией в различных программных продуктах.

На сегодняшний день можно практически точно спрогнозировать развитие информационных технологий, так как в них вкладываются огромные средства, а каждый бизнес должен быть максимально развит в электронной среде. Это подтверждают данные представленные ниже (рис. 2).

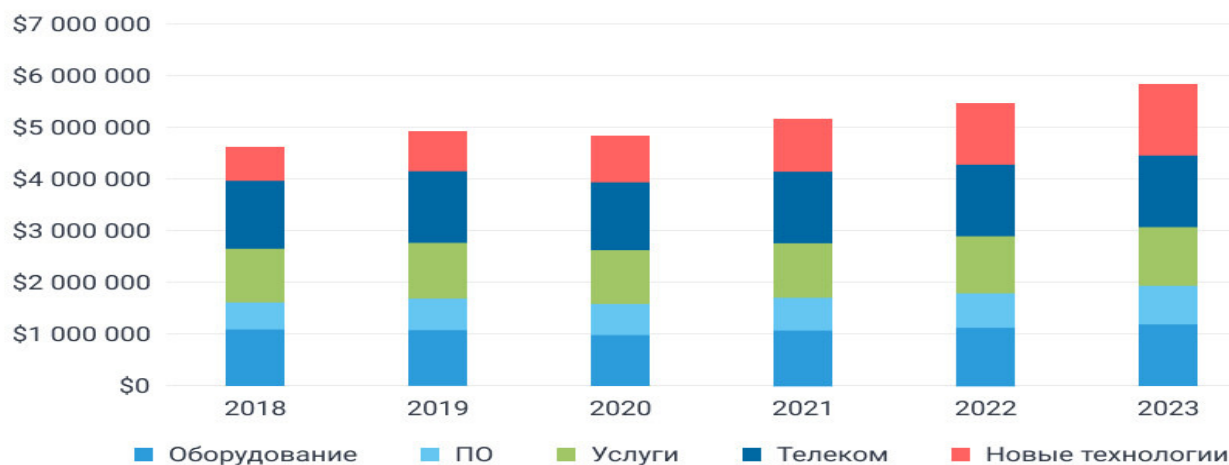


Рисунок 2 – Мировые расходы на ИКТ 2018–2023 гг. [17]

Figure 2 – Global ICT spending 2018–2023 [17]

В связи с тем что информационные ресурсы претерпевают постоянные изменения в плане их расширения и возможностей использования со стороны как работодателей, так и претендентов на вакантные места, можно сказать, что они позволяют создавать и развивать методы приема и управления персоналом при подборе кадров присутствующих на рынке предприятий всех видов собственности.

Научные результаты

В ходе анализа были выявлены современные тренды, применяемые для подбора квалифицированных кадров с учетом сложившей конкуренции на рынке труда, что в итоге позволило определить направления повышения эффективности применяемых методов и форм взаимоотношения между работодателями и соискателями по имеющимся вакансиям в условиях цифровизации экономики.

Заключение

Завершая наше исследование, можно сделать вывод, что по некоторым специальностям дефицит в квалифицированных кадрах сохраняется, конкуренция за специалистов высокого класса будет расти, поэтому необходимо стремиться сохранять баланс между работой и жизнью в условиях стресса. Важно находить точки соприкосновения интереса сотрудника и интереса компании, их пересечение и понимать, как помогать сотрудникам управлять их жизненной энергией, правильно строить карьеру, находить свой путь развития, отвечающий основным задачам организаций в потребности квалифицированных кадров, востребованных рынком труда для построения эффективного бизнеса. При этом

необходимо уметь пользоваться информационными и коммуникационными технологиями, играющими важную роль практически во всех видах деятельности, в том числе и поиске подходящего места приложения своих знаний и умений в разрезе требуемой квалификации.

Согласно последним требованиям на рынке труда, можно точно утверждать, что конкурентоспособными будут «универсалы» или, как еще их называют, сотрудники широкого профиля. Такая ситуация наблюдается по многим сегментам рынка, и эта тенденция будет продолжаться. Работодатели заинтересованы в том, что их сотрудник может выполнять несколько функций сразу, например: менеджер по закупкам, он же и маркетолог, он же и логист. Такая ситуация сложилась из-за отсутствия выбора квалифицированных работников на рынке труда по ряду обстоятельств, связанных как с экономией средств компаний представленных на рынке производств, так и с последними изменениями в рамках геополитики.

Таким образом, принятие качественных управленческих решений по подбору квалифицированных кадров в компанию на основе изучения конкурентоспособности на рынке труда создает синергетический эффект в гармонии с ее деятельностью согласно индивидуально-социальным и организационно-производственным факторам в управлении в сочетании с подходами административно-правового регулирования.

Библиографический список

1. Кара А.Н. Конкурентоспособность специалистов промышленных предприятий: теоретические и методические подходы к оценке: монография. Тольятти: Изд-во ПВГУС, 2012. 232 с.
2. Кара А.Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона: монография. Москва: ООО «Спутник +», 2011. 229 с.
3. Компетентность конкурентоспособного специалиста [сайт]. URL: <https://www.informio.ru/publications/id3371/Kompetentnost-konkurentosposobnogo-specialista> (дата обращения: 06.02.2023).
4. Основы науки и техники: [сайт]. URL: <https://coderlessons.com> (дата обращения: 03.04.2023).
5. Поисковая система Яндекс: [сайт] URL: <https://akvobr.ru/new/magazine-number/64>.
6. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки // Вестник Омского университета. 1998. № 1. С. 76–78. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36559059>. EDN: <https://elibrary.ru/yqalpf>.
7. Шуткина Ж.А. Организационно-педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускников негосударственного вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Нижний Новгород, 2008. 21 с. URL: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01003496415.pdf.
8. Хазова С.А. Конкурентоспособность будущих специалистов по физической культуре и спорту // Интернет-журнал «Эйдос». 2009. № 3. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2009/1009-2.htm>.
9. Шаповалов В.И. Конкурентоспособность личности в парадигме инновационного педагогического менеджмента // Ярославский педагогический вестник. URL: http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoga_i_psichology/22_5/.
10. Максимов Г.К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2008. 226 с.
11. Макареня Т.А. Организация и планирование производства. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. 204 с.
12. Симонова М.В. Формирование и реализация стратегии повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. Москва, 2009. 44 с.
13. Хазова С.А. Развитие конкурентоспособности будущих специалистов по физической культуре и спорту как фактор усиления действенности физической культуры в современном обществе // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3. Педагогика и психология. 2010. № 2. С. 163–174. URL: http://www.vestnik.adygnet.ru/files/2010.3/989/khazova2010_3.pdf; <https://elibrary.ru/item.asp?id=15015976>. EDN: <https://elibrary.ru/mqplvj>.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 01.02.2023).

15. Bolton Robert, Dongrie Vishalli, Saran Claudia, Ferrier Susan, Mukherjee Rachna, Söderström Johanna, Brisson Sylvie, Adams Natasha. The future of HR 2019 Source: KPMG.
16. Гражданский кодекс Российской Федерации ч. 2 от 26.01.1996 № 14-ФЗ: ред. от 05.12.2022: с изм. и доп., вступ. в силу с 31.12.2022 // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027 (дата обращения: 03.02.2023).
17. IDC Data & Analytics Solutions. URL: <https://www.idc.com/promo/global-ict-spending/forecast>.

References

1. Kara A.N. Competitiveness of specialists of industrial enterprises: theoretical and methodological approaches to assessment: monograph. Togliatti: Izd-vo PVGUS, 2012, 232 p. (In Russ.)
2. Kara A.N. Organizational and economic mechanism for managing the competitiveness of labor force in the labor market of the region: monograph. Moscow: ООО «Sputnik +», 2011, 229p. (In Russ.)
3. Competence of a competitive specialist. Available at: <https://www.informio.ru/publications/id3371/Kompetentnost-konkurentosposobnogo-specialista> (accessed 06.02.2023) (In Russ.)
4. Fundamentals of science and technology. Available at: <https://coderlessons.com>. (accessed 03.04.2023). (In Russ.)
5. Yandex search engine: website. Available at: <https://akvobr.ru/new/magazine-number/64>. (In Russ.)
6. Garafutdinova N.Ya. Competitiveness of future highly qualified specialist as an indicator of the quality of his training. *Herald of Omsk University*, 1998, no. 1, pp. 76–78. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36559059>. EDN: <https://elibrary.ru/yqalpf>. (In Russ.)
7. Shutkina Zh.A. Organizational and pedagogical conditions for the formation of competitiveness of graduates of a non-state university: author's abstract of Candidate's of Pedagogical Sciences thesis: 13.00.01. Nizhny Novgorod, 2008, 21 p. Available at: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01003496415.pdf. (In Russ.)
8. Khazova S.A. Competitiveness of future specialists in physical culture and sports. *Internet magazine «Eidos»*, 2009, no. 3. Available at: <http://www.eidos.ru/journal/2009/1009-2.htm>. (In Russ.)
9. Shapovalov V.I. Personal competitiveness in the paradigm of innovative pedagogical management. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. Available at: http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoka_i_psichologiy/22_5/. (In Russ.)
10. Maksimov G.K. Acmeological conditions and factors that ensure the productive development of competitiveness of a specialist: Candidate's of Psychological Sciences thesis. Moscow, 2008, 226 p. (In Russ.)
11. Makarenya T.A. Organization and planning of production. Taganrog: TTI YuFU, 2007, 204 p. (In Russ.)
12. Simonova M.V. Formation and implementation of a strategy for improving the quality of the workforce in the building materials industry: author's abstract of Doctoral of Economic Sciences thesis: 08.00.05. Moscow, 2009, 44 p. (In Russ.)
13. Khazova S.A. Development of competitiveness of the future experts in physical training and sports as the factor of strengthening effectiveness of physical training in the modern society. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3. Pedagogika i psikhologiya*, 2010, no. 2, pp. 163–174. Available at: http://www.vestnik.adygnet.ru/files/2010.3/989/khazova2010_3.pdf; <https://elibrary.ru/item.asp?id=15015976>. EDN: <https://elibrary.ru/mqplvj>.
14. Labor Code of the Russian Federation as of 01.01.2001 № 197-FZ: revised 19.12.2022; as amended effective of 11.01.2023. Retrieved from the official website of ConsultantPlus. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (accessed 01.02.2023). (In Russ.)
15. Bolton Robert, Dongrie Vishalli, Saran Claudia, Ferrier Susan, Mukherjee Rachna, Söderström Johanna, Brisson Sylvie, Adams Natasha. The future of HR 2019 Source: KPMG.
16. Civil Code of the Russian Federation, part 2 as of 26.01.1996 № 14-FZ: revised 05.12.2022: as amended effective of December 31, 2022. Retrieved from the official website of ConsultantPlus. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027 (accessed 03.02.2023). (In Russ.)
17. IDC Data & Analytics Solutions. URL: <https://www.idc.com/promo/global-ict-spending/forecast>.